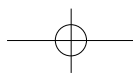
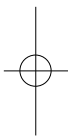
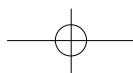


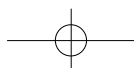
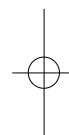
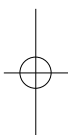
Éditions-Diffusion Charles Léopold Mayer
38, rue Saint Sabin
75011 Paris
tel/fax : 01 48 06 48 86
diffusion@eclm.fr
www.eclm.fr

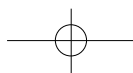
Les versions électroniques et imprimées des documents sont librement diffusables,
à condition de ne pas altérer le contenu et la mise en forme.
Il n'y a pas de droit d'usage commercial sans autorisation expresse des ECLM.





volontaire en ONG:
l'aventure ambiguë





Amina Yala

Volontaire en ONG : l'aventure ambiguë

Éditions Charles Léopold Mayer
38, rue Saint-Sabin 75011 Paris (France)

Les Éditions Charles Léopold Mayer, fondées en 1995, ont pour objectif d'aider à l'échange et à la diffusion des idées et des expériences de la Fondation Charles Léopold Mayer pour le progrès de l'Homme (FPH) et de ses partenaires. On trouvera en fin d'ouvrage un descriptif sommaire de cette Fondation, ainsi que les conditions d'acquisition de quelques centaines d'ouvrages et de dossiers édités et coproduits.

Amina Yala est docteur en histoire et communication, chargée de cours et chercheur associé au laboratoire de recherche Isor/Credhess (images, sociétés, représentations) de l'université Paris-I. Elle a réalisé différentes études, en particulier pour le secteur des ONG et du volontariat. Ses travaux portent notamment sur les représentations du travail et des loisirs dans des œuvres et des médias variés, à travers l'analyse des images. Elle porte un intérêt particulier aux questions d'échanges Nord-Sud, de relations interculturelles et de représentations.

Contact :
aminayala@hotmail.com

© Éditions-Diffusion Charles Léopold Mayer, 2005
Dépôt légal, 4^e trimestre 2005
Essai n° DD 146 * ISBN: 2-84377-109-9
Graphisme et mise en page : Madeleine Racimor
Maquette de couverture : Vincent Collin

Remerciements

Ce projet n'aurait pu aboutir sans le concours d'un certain nombre de personnes.

Je tiens à remercier en premier lieu Myriam Tsikounas, professeur à l'université Paris-I – Panthéon-Sorbonne, pour ses conseils, ses encouragements et sa grande disponibilité lors de ma thèse de doctorat et bien au-delà. Je sais gré à Rony Brauman (ancien président de Médecins sans frontières, membre du centre de réflexion de MSF et professeur associé à l'Institut d'études politiques de Paris), Baudouin Jurdant (professeur à l'université Paris-VII) et Remi Lenoir (professeur à l'université Paris-I), membres du jury de thèse, leurs observations et recommandations me furent précieuses.

Toute ma reconnaissance va également aux volontaires qui m'ont fait partager leur expérience et m'ont donné de leur temps, ainsi qu'aux responsables d'associations et d'organismes que j'ai sollicités.

Je remercie aussi mes amis qui ont témoigné de l'intérêt pour ma démarche et m'ont soutenue dans sa réalisation, et toute personne, qui, d'une façon ou d'une autre, m'a apporté son concours.

Enfin, ce travail n'aurait pu aboutir sans l'affection, le soutien et la compréhension de mes parents à qui je dédie cet ouvrage.

À tous... Merci.

Avertissement

Afin de ne pas alourdir le texte de notes infrapaginales, les citations extraites des entretiens réalisés avec les volontaires sont uniquement suivies du pseudonyme utilisé pour respecter l'anonymat des volontaires interrogés.

Nous avons utilisé les données statistiques les plus récentes. Si certaines peuvent sembler assez anciennes, elles sont néanmoins les dernières en date. En effet, les enquêtes et études provenant du milieu associatif ne sont pas systématiquement reconduites ou régulièrement actualisées, et quand elles le sont, les critères pris en compte ne sont pas toujours les mêmes. À titre d'exemple, l'étude sur le volontariat, *Photographie du volontariat*, réalisée par le Clong en 1993, de même que l'*Enquête sur les dons et le bénévolat en France en 1997*, d'Édith Archambault et Judith Boumendil, n'ont, à ce jour, pas été renouvelées.

Nous n'évoquons pas dans le texte la loi du 23 février 2005 sur le statut des volontaires car elle est postérieure à la rédaction de cet ouvrage. Vous en trouverez toutefois une description dans l'annexe 4.

Liste des sigles

Les termes utilisés dans cette étude, lorsqu'ils ne concernent pas l'humanitaire ou la solidarité, sont suivis du signe *.

ACF	Action contre la faim	DU	Diplôme universitaire*
AFVP	Association française des volontaires du progrès	ECHO	European Commission Humanitarian Office
AMI	Aide médicale internationale	ENDA	Environnement développement action
ANPE	Agence nationale pour l'emploi*	ERM	Enfants réfugiés du monde
ASF	Aviation sans frontières	FONJEP	Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire*
ASMAE	Aide sociale et médicale à l'Égypte	HCR	Haut Commissariat aux réfugiés
BEP	Brevet d'études professionnelles*	HI	Handicap international
BTS	Brevet de technicien supérieur*	IA	Inter Aide
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle*	ISF	Ingénieurs sans frontières
CARE	Cooperative for American Remittances Everywhere	MDM	Médecins du monde
CCFD	Comité catholique contre la faim et pour le développement	MSF	Médecins sans frontières
CDD	Contrat à durée déterminée*	OMS	Organisation mondiale de la santé
CEFODE	Coopération et formation au développement	ONG	Organisation non gouvernementale
CICR	Comité international de la Croix-Rouge	ONU	Organisation des Nations unies
CILO	Communication interculturelle et logiques sociales	OSI	Organisation de solidarité internationale
CIVI	Centre d'information sur le volontariat international	OXFAM	Oxford Famine Relief Committee
CLONG	Comité de liaison des organisations non gouvernementales	PSF	Pharmaciens sans frontières
CSN	Coopérant du service national*	RMI	Revenu minimum d'insertion*
DCC	Délégation catholique pour la coopération	SCD	Service de coopération au développement
DEFAP	Département évangélique français d'action apostolique protestante	UNICEF	Fonds des Nations unies pour l'enfance
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées*	VED	Volontaire européen du développement
		VIA	Volontaire international en administration*
		VIE	Volontaire international en entreprise*
		VP	Volontaire du progrès
		VSF	Vétérinaires sans frontières

Ainsi les hommes du Nord fuient aux rives de la Méditerranée, ou dans les déserts de la lumière. Mais les hommes de la lumière, où fuiraient-ils, sinon dans l'invisible?

Albert Camus, « Sur les îles », *Essais critiques*

Introduction

Historiquement, en France, la préoccupation de solidarité a connu des fortunes diverses. Portée d'abord par l'Église, elle fut ensuite prise en charge par l'État, les corps constitués et, aujourd'hui, par les associations humanitaires.

Le tissu associatif contemporain, toujours plus dense et plus complexe, requiert d'adapter la gestion de l'aide et de ses manifestations matérielles au nombre et à la qualité tant des bénéficiaires que des donateurs et des agents d'exécution. De fait, on en est arrivé, d'une part, à la formulation de nouvelles expressions de l'aide – on parle d'« assistance » et de « solidarité » – traduisant une nouvelle conception du développement et des rapports Nord-Sud, d'autre part, à l'élaboration d'un support moderne : le monde associatif.

Si l'Église garde une part assez constante d'intervention dans le domaine caritatif, il n'en est pas de même pour l'État, successeur de l'État jacobin qui avait affirmé, dans la Constitution de 1793, que « les secours publics sont une dette sacrée... ». En France, cet État tutélaire, cet État providence, étalera ses faiblesses et ses limites d'abord par comparaison aux régimes anglosaxons qui ont su très tôt libéraliser le concept et les organismes de charité, ensuite face aux défis de l'après-guerre, du tiers-mondisme, des événements de Mai 68, de la crise économique des années 1970... L'impact des médias aidant, les thèmes se

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

rapportant à la solidarité envahissent une opinion publique toujours plus informée et plus active. Celle-ci évolue sensiblement sous l'effet conjugué de la formation et de l'information. Avertis de la précarité qui touche certaines franges au sein de leur propre société et surtout de la détresse qui sévit, pour diverses raisons, chez des populations entières du tiers-monde, des individus de plus en plus nombreux s'engagent dans le processus associatif pour essayer de combler les lacunes laissées par l'État et les organismes traditionnels, tels les syndicats, les partis politiques et les Églises.

Sous la pression d'événements internationaux particulièrement douloureux comme la famine de 1984 en Éthiopie, pression largement amplifiée par les médias occidentaux, les Français vont procéder à une mobilisation sans précédent qui ne répond pas seulement à un phénomène de mode, mais également à des considérations morales spontanées et sincères. La crise économique et son principal corollaire, le chômage, la crise politique et son pendant, la perte de confiance dans les institutions, le triomphe de l'économie libérale, l'irruption dans le discours des uns et des autres de notions plus ou moins bien définies (globalisation, mondialisation, droit d'ingérence...), tout cela concourt à forger une nouvelle conscience collective des citoyens et à donner à certains d'entre eux, notamment aux plus jeunes, l'élan mobilisateur nécessaire et suffisant à un engagement volontaire au service d'une cause, certes idéalisée, mais également traduite dans des faits. Alors, accompagnant ce mouvement, vont éclore des dizaines d'associations.

En dépit de l'évidente hétérogénéité de leurs origines, de leur nature et de leurs objectifs, ces associations, plus communément appelées ONG (Organisations non gouvernementales), sont rassemblées dans deux grandes familles : celle du développement et celle de l'urgence. Historiquement les premières, les « ONG de développement » issues du courant tiers-mondiste des années 1960, inscrivent leur action dans la durée et le partenariat avec les populations locales. Quant aux « ONG d'urgence », elles

INTRODUCTION

interviennent dans des situations de crise (catastrophes naturelles et guerres en particulier) qui défraient l'actualité et sont, de fait, largement médiatisées. Mais l'opposition entre les deux types d'associations, qui paraissait fondamentale et insurmontable dans les années 1980, a fini par faire place à une approche plus consensuelle prônant la complémentarité. En effet, les ONG se sont rapidement rendu compte que leurs querelles internes risquaient de mettre en péril leurs intérêts et d'ôter tout crédit à leurs actions.

Quoi qu'il en soit, il convient de souligner la position privilégiée occupée par ces associations, tous genres confondus, sur l'échiquier non seulement français, mais mondial, où se déroulent alternativement les initiatives d'aide au développement, de coopération avec le Sud, d'intervention humanitaire un peu partout.

Dans ce contexte vont s'illustrer des hommes, notamment ces « *French Doctors* » qui vont enthousiasmer l'opinion française et occidentale. Ils feront d'innombrables émules qui offriront leurs bras, leur savoir et leur temps au sein de ces ONG, pour aller servir, dans l'immense tiers-monde, des populations qui leur sont le plus souvent totalement inconnues. Ces émules, dans le domaine de la solidarité internationale, seront désignés sous le vocable de « volontaires ».

Volontaire, bénévole, expatrié... Les termes varient selon les associations et le contexte. Dans les faits, le bénévole est, le plus souvent, celui qui travaille au siège de l'association, de manière ponctuelle, à temps partiel. Il n'est pas rémunéré et garde son statut social initial (étudiant, salarié, retraité...). Le volontaire, quant à lui, s'engage dans des actions de solidarité presque exclusivement dans les pays du Sud. Comme le coopérant, c'est un expatrié. Il travaille donc sur le terrain, à temps plein, souvent pour une mission de longue durée (deux ans en moyenne). Il est indemnisé par l'ONG qui l'emploie et perd son statut initial. Le « coopérant » (ou « assistant technique ») a une acception plus large. S'il est quelquefois appliqué aux volontaires des ONG, il

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

est surtout employé pour désigner les professionnels salariés, en particulier ceux du secteur public, qui sont mis par l'État français à la disposition d'un État étranger dans le cadre d'un accord de coopération bilatéral. Il peut s'agir d'experts, de techniciens salariés, voire du personnel rémunéré des ONG sur le terrain. Si tous les secteurs professionnels sont représentés, l'enseignement et le médical restent néanmoins prédominants. Enfin, le terme « expatrié » est plutôt réservé aux professionnels du secteur privé qui travaillent en dehors de l'Hexagone. Cependant, les ONG l'emploi de plus en plus pour qualifier les volontaires et les salariés qui sont envoyés à l'étranger.

Le *Répertoire 2004 des acteurs de solidarité internationale*, édité par la Commission coopération développement, recense 329 associations participant à la solidarité internationale. Toutes n'envoient pas de volontaires sur le terrain. En effet, deux approches coexistent, traduisant deux conceptions différentes de la coopération internationale. D'une part, les associations qui utilisent les ressources humaines locales; d'autre part, celles qui ont recours à des expatriés, salariés ou volontaires. Ces dernières sont une soixantaine dont une vingtaine à peine sont considérées comme des institutions phares en raison de leur dimension, de leur solidité et de leur pérennité. Les choix opérés par les ONG en matière de volontariat reflètent des approches, des pratiques et des philosophies dissemblables et appellent alors différents types de volontariat et des modes de gestion variés. Ces diverses approches théoriques et pratiques font, depuis de nombreuses années, l'objet de débats dans le milieu associatif.

Les volontaires constituent une population mal connue du grand public et souvent confondue avec d'autres catégories de personnel expatrié. Il faut, en effet, reconnaître la grande diversité des acteurs intervenant dans le champ de la coopération internationale qui, elle aussi, revêt des formes multiples: coopérants civils ou militaires de la coopération gouvernementale, fonctionnaires détachés, experts et assistants techniques des organismes internationaux, consultants des cabinets d'études,

INTRODUCTION

bénévoles des chantiers de jeunes, retraités bénévoles, volontaires des organisations non gouvernementales... Cette dernière catégorie, qui constitue un groupe spécifique se distinguant notamment par son engagement « libre et gratuit », comporte elle-même plusieurs sous-groupes en fonction des différents types de statuts qui les régissent : volontaires civils de courte ou de longue durée, volontaires du décret de 1995 ou hors décret ou encore volontaires internationaux en entreprise ou en administration.

Au regard de cette multitude d'appellations qui répondent à des situations et à des besoins variés, une des difficultés majeures, outre le souci de clarifier les rôles de chaque protagoniste, consiste à en évaluer le nombre. Si les volontaires relevant du décret de 1995 peuvent être facilement recensés, il n'en est pas de même pour les volontaires « hors décret », notamment ceux qui effectuent des missions de courte durée.

Le nombre total des volontaires de longue durée recensés au titre du décret passe de 1 231 en 1979 à 2 174 en 1993, dénotant une augmentation constante, pour retomber à 1 557 en 1998 et tendre vers la stabilisation aujourd'hui, avec 1 767 volontaires en 2003. À ceux-ci s'ajoutent environ 2 000 volontaires hors décret. Toutefois, cette stabilisation quantitative n'a pas pour conséquence une stagnation qualitative. Tant par la complexité croissante des situations qu'ils affrontent, que par la nécessaire professionnalisation des associations et enfin par la valeur toujours plus élevée de leur formation propre, les volontaires ne constituent plus un corps homogène, mais se caractérisent plutôt par la diversité, le pragmatisme et le professionnalisme.

Cette nouvelle configuration du volontariat fait débat au sein des associations. Plusieurs questions se posent : doit-on privilégier la technicité, l'efficacité, le professionnalisme, ce qui suppose à terme l'adoption d'une forme de salariat ? Ou faut-il continuer à encourager l'engagement individuel et le geste « gratuit » ? La réponse à cette double interrogation est tributaire de la signification exacte et de la portée précise que donneront au

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

volontariat et à sa mission tous ceux qui, de près ou de loin, sont concernés par son devenir. Cette discussion se prolonge dans les relations des ONG avec les pouvoirs publics, en particulier en ce qui concerne l'adoption d'un statut juridique du volontariat, ce dernier étant jusqu'ici régi par un décret jugé insuffisant par les associations. Après avoir opté pour une approche consensuelle, afin de dépasser les débats engagés entre tiers-mondistes et anti-tiers-mondistes ou le clivage développement/urgence, le milieu associatif est confronté aujourd'hui à d'autres choix qu'il ne pourra assumer qu'au terme d'une réflexion tant interne aux associations qu'entre celles-ci et les pouvoirs publics.

L'intérêt, même s'il reste bien timide, manifesté à l'endroit des volontaires par la presse et par les chercheurs, et la toute récente préoccupation des pouvoirs législatif et exécutif quant à leur situation actuelle et à leur avenir, auront-ils pour résultat de sortir le débat du seul contexte des associations et d'enrichir la documentation jusqu'ici étreinte qui leur est consacrée ? Si la littérature abonde de travaux de toutes sortes sur la problématique du développement, les dilemmes de l'action humanitaire ou les organisations non gouvernementales, en revanche, les rares ouvrages sur le volontariat international se limitent à des récits anecdotiques ou à des compilations de données pratiques s'apparentant à de simples guides.

Si l'histoire du volontariat peut se lire à travers celle, étroitement liée, des ONG et de l'humanitaire ; si la problématique de l'intérêt de l'envoi de volontaires et de leur substitution au personnel local peut être perçue grâce à celle plus globale de l'utilité et de l'efficacité des ONG, l'appréhension, en tant que telle, de cette catégorie sociale que constituent les volontaires a très peu été étudiée. En fait, qui sont ces hommes et ces femmes qui, en bout de chaîne, sont sur le terrain ? Pourquoi partent-ils ? Quel sens revêt leur démarche ? Comment se représentent-ils leur mission mais aussi les pays du Sud et les populations auxquelles ils souhaitent venir en aide ?

INTRODUCTION

Afin de répondre à ces interrogations, nous avons mené des entretiens à la fois avec des responsables associatifs et des volontaires¹. Concernant ces derniers, deux séries d'entretiens ont été réalisées. La première permet de lier connaissance avec eux, de brosser leur portrait, de recueillir leur sentiment, leur opinion, leur motivation, d'appréhender leur expérience, leur parcours depuis la décision de partir jusqu'à leur retour et leur réinsertion en France. Les personnes rencontrées ont effectué des séjours de longue durée, elles sont expérimentées et correspondent, en termes d'âge, à la moyenne des statistiques. La seconde série se centre davantage sur l'imagerie, les références, les modèles, les croyances, les motivations et la signification d'une démarche. Quelle est leur perception de la mission et du pays d'accueil ? A-t-elle évolué au retour ? Quelle incidence a eu le séjour ? Les interviewés sont des jeunes gens qui réalisent leur première mission, de courte durée ; ils sont interrogés en deux temps, avant le départ et à leur retour. Ces entretiens ne visent pas la représentativité mais ont pour but de connaître ceux qui s'engagent dans l'humanitaire, de recueillir leur parole et de comprendre le sens qu'ils donnent à leurs pratiques.

Le monde de l'humanitaire est très varié, en termes de secteurs d'activité, de zones d'intervention, de statuts mais aussi en termes d'idéologie. Aussi, il n'est pas aisé de choisir un angle d'approche. Quel type d'ONG choisir ? D'urgence ou de développement ? Laïque ou confessionnelle ? Faut-il privilégier une zone d'intervention ? Un type d'activité ? Un profil de postes ? En fin de compte, c'est la démarche des volontaires qui a été suivie, ne privilégiant ni un type d'association, ni un pays en particulier. En effet, cette démarche consiste bien souvent à ne pas vraiment cibler une ONG au départ mais à postuler auprès de plusieurs d'entre elles afin d'accroître les chances de partir. Et par la suite, les expatriés « naviguent » assez facilement d'une

1. Ces entretiens ont été réalisés entre 1997 et 2001, dans le cadre d'un doctorat d'histoire et communication. Dix-huit responsables associatifs et vingt-quatre volontaires ont été interviewés. Voir annexe n° 3, p. 235.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

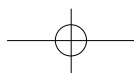
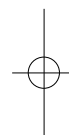
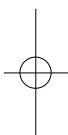
association à une autre, au gré des opportunités. Il en est de même pour le choix de leur destination. Ainsi, les volontaires rencontrés proviennent-ils d'ONG aussi diverses (ACF, AFVP, DCC, Handicap international, MDM, MSF...) que le sont les missions et les terrains d'intervention qu'ils ont connus². Ce qui importe avant tout ce sont les représentations qu'ils ont de ces différentes aires géographiques, de leurs populations et la manière dont ils en parlent. Tout comme la vision qu'ils ont de leur intervention et le sens qu'ils donnent à leur démarche.

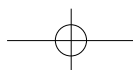
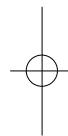
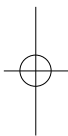
Mieux connaître les volontaires nécessite tout d'abord de dresser un état des lieux et de définir les divers types de volontariat avant de tracer leurs profils. La description des différentes étapes de leur parcours, depuis le recrutement, de plus en plus sélectif, jusqu'au retour en France, en passant par les formations variées qui leur sont dispensées et le suivi sur le terrain, rend compte du cheminement physique et psychologique des volontaires tant sur un plan professionnel que personnel. Elle donne également à comprendre les difficultés de réinsertion auxquelles ils doivent faire face et la manière dont ils y répondent. Enfin, l'analyse de leurs discours permet de mettre au jour quelques-unes des images que les volontaires ont des pays où ils se rendent et du tiers-monde en général, le sens qu'ils donnent à leur mission et ce qu'elle représente au plan humain.

2. Notons que, parce qu'elles ne s'inscrivent pas dans un « espace annonciateur du découpage Nord-Sud » (selon l'expression de Charles Condamines, docteur en sociologie politique, consultant), nous ne prendrons pas en compte les volontaires d'associations telles que la Croix-Rouge ou les Œuvres hospitalières de l'Ordre de Malte, volontaires qui, de plus, ont un statut particulier.

Première partie

Les volontaires et les ONG





1. Le volontariat: état des lieux

Dans le vaste champ de la coopération internationale, interviennent différents acteurs tant du secteur public que du domaine privé. Certains travaillent dans des organismes gouvernementaux de coopération bilatérale (services du ministère des Affaires étrangères, lycées français...) ou multilatérale (Union européenne, ONU...). Ce sont des diplomates, des coopérants, des experts qui exercent des fonctions de représentation, de substitution ou de conseil. De son côté, le secteur privé envoie du personnel à l'étranger: des cadres d'entreprise ou des experts de bureau d'étude. En ce qui concerne précisément l'aide associative privée, il existe sur le terrain différents types d'intervenants: comme salarié d'une association locale ou étrangère, en congé de solidarité internationale (durée maximum de six mois), en tant que retraité bénévole (généralement pour des missions de un à trois mois), dans des chantiers de jeunes bénévoles (plutôt pour les 18-30 ans) ou encore comme volontaire.

Le volontariat, forme originale de coopération, représente une nébuleuse dans laquelle il n'est pas facile de se retrouver. Tout d'abord, il faut noter la complexité des institutions dont les volontaires dépendent, la diversité des associations d'envoi de volontaires et leur rattachement à des collectifs, eux-mêmes liés

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

à des coordinations. Il faut également prendre en considération les différents statuts. Un volontaire peut partir dans le cadre du Service national (pour l'État, pour une entreprise ou pour une association); à titre civil pour une organisation non gouvernementale, dans le cadre du décret de 1995 relatif au volontariat ou hors décret; dans le programme des Volontaires des Nations unies... Sans oublier les différentes possibilités offertes par les associations: missions de courte ou de longue durée; urgence, développement ou réhabilitation; structures laïques ou confessionnelles...

Outre la complexité de cette situation, le monde de la solidarité internationale se transforme à la faveur d'un contexte international lui-même en constante mutation (fin de la bipolarité, processus de globalisation des échanges...). Aussi, pour s'adapter à ces changements, le volontariat a-t-il dû à son tour évoluer au cours des années.

Historiquement, les acteurs de cette solidarité ont d'abord été les missionnaires: ceux qui, jadis, ont accompagné les conquêtes coloniales, puis ceux qui ont suivi leur exemple. Pendant longtemps, en effet, jusqu'à la fin des années 1960, la grande majorité des volontaires étaient des missionnaires expatriés. En se consacrant à la coopération, les États introduisent un nouveau type d'intervenant avec la création des *Peace Corps* par le gouvernement américain, suivie de celles des volontaires du progrès (1964) et du Service national de la coopération (1965) par le gouvernement français. Ces coopérants d'État, civils ou militaires, font leur apparition dans le sillage de la décolonisation. Le boom des ONG de développement, dans les années 1960, nécessitera l'envoi de volontaires sur le terrain, souvent pour des missions de longue durée. Pour sa part, dès sa création, le CICR utilise des volontaires, parmi lesquels figureront les premiers *French Doctors* qui lanceront rapidement le mouvement « sans frontières », spécialisé dans les actions d'urgence et de courte durée.

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

Pour l'opinion publique, l'image du volontaire est, de prime abord, celle du médecin ou de l'infirmière. Dès le début, les *French Doctors* ont été fortement médiatisés, car ils intervenaient généralement dans des contextes de guerre ou de famine, événements faisant souvent « la une ». Du Biafra, en 1968, à l'Indonésie en 2005, les volontaires sont sur tous les « points chauds » qui font l'actualité. Ils sont sur tous les fronts, là où personne ne va. Ces « héros admirables », incarnés par Bernard Kouchner, fascinent des générations dépourvues d'idéologie politique ou de perspectives professionnelles. Ils confinent en même temps dans l'ombre les autres volontaires, tous ceux qui ne travaillent pas dans l'urgence mais plutôt dans des programmes de développement, loin du sensationnel et des caméras.

Et pourtant, le volontariat recouvre une réalité bien différente de l'image « héroïque » et « salvatrice », si largement répandue.

Les multiples visages du volontariat

Les ONG appartiennent au monde des associations. Elles comptent de ce fait, parmi leurs membres, des adhérents, des donateurs, des militants, des permanents, des salariés, des bénévoles, des volontaires, des expatriés; les appellations sont multiples pour une même catégorie. À défaut d'une classification unanimement acceptée, il est néanmoins possible de dégager quatre grandes catégories :

- les donateurs, adhérents, membres bienfaiteurs: ils soutiennent les projets de l'association par une participation financière;
- les bénévoles: ils apportent leur concours gratuit aux activités de l'organisation en France. Ils peuvent être membres du conseil d'administration, participer au fonctionnement de l'association et/ou à des actions de mobilisation pour des campagnes de solidarité;

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

- les salariés permanents: ils travaillent au siège de l'association pour en assurer le fonctionnement;
- les volontaires, coopérants, expatriés: indemnisés ou rémunérés, ils constituent le personnel expatrié de l'association.

Essai de définition

D'après le *Petit Robert*, le volontaire est « une personne qui offre ses services par simple dévouement », le bénévole, lui, « fait quelque chose sans obligation et gratuitement ».

Pour Charles Condamines¹, « l'usage courant semble plutôt accentuer la détermination de la démarche dans le cas du volontaire et sa liberté dans le cas du bénévole. Le premier se trouvant davantage tenu par les obligations, fussent-elles seulement morales, de son engagement. Le second gardant la liberté de doser sa contribution. On est plutôt volontaire pour une opération commando et bénévole à l'Armée du salut ou au Secours catholique ».

Le CEIV (Centre d'études et d'information sur le volontariat), plutôt que de différencier les deux termes, préfère les réunir autour de cinq fondements principaux: « Le bénévole ou le volontaire est celui qui s'engage (notion d'engagement) de son plein gré (notion de liberté) de manière désintéressée (notion d'acte gratuit) dans une action organisée (notion d'appartenance à une structure) au service de la communauté (notion d'intérêt commun).² »

Cet organisme apportera néanmoins une distinction entre le bénévole « qui participe à la vie d'un mouvement (association, mutuelle, coopérative) sans en recevoir de rémunération, mais sans nécessairement faire siens tous les objectifs de l'association » et le volontaire bénévole « qui, à la différence du précédent, fait siens les projets et objectifs de l'association³ ».

1. Charles Condamines, *L'Aide humanitaire entre la politique et les affaires*, Paris, L'Harmattan, 1989, p. 68.

2. Source: documentation interne du CEIV.

3. *Idem*.

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

Quant au Clong (Comité de liaison des organisations non gouvernementales), il définit le volontaire comme « une personne temporairement expatriée qui, dans le cadre d'un accord de volontariat avec une association, exerce à plein temps une activité bénévole pouvant nécessiter une compétence professionnelle, et, de ce fait, contrainte d'abandonner tout autre statut social au regard du droit du travail. Le statut-type du volontaire se définit, pour le moment, par l'application du décret n° 95-94 du 30 janvier 1995 "relatif aux volontaires et aux associations de volontariat pour la solidarité internationale"⁴ ».

Il est en effet opportun de situer le volontariat par rapport au bénévolat et au salariat. Le professionnalisme ne constitue pas un critère en soi : on peut être très performant et donner son travail sans contrepartie. Le bénévole, qui offre son temps ne change pas de statut contrairement au volontaire soumis, de surcroît, à une exigence d'exclusivité, puisqu'il se consacre uniquement au volontariat. Par rapport au salarié, le volontaire ne « vend » pas son travail, et ne perçoit donc pas de salaire mais des indemnités qui sont une compensation financière destinée à subvenir à ses besoins. Du reste, le montant des indemnités versées au volontaire ne dépend ni de la fonction qu'il exerce, ni de l'activité qu'il pratique. Il prend l'aspect de taux uniformes qui peuvent tenir compte de caractéristiques variables mais restent indépendants des fonctions occupées et du niveau de compétences mobilisé.

Autre différence, il n'existe, en principe, aucun lien de subordination entre l'association et le volontaire, qui est directement lié par son engagement personnel et qui adhère à la démarche collective de l'association qu'il représente. Cependant, des ambiguïtés demeurent notamment en matière de rémunération car, en raison de la professionnalisation croissante, il arrive que l'indemnité représente parfois un salaire déguisé.

4. Source : documentation interne du Clong.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Dans les pages qui suivent, les volontaires sont tous ceux qui, régis ou non par le décret de 1995, partent bénévolement en mission à l'étranger, quelle qu'en soit la durée et pour le compte indifféremment d'une ONG d'urgence ou de développement. Si cette définition revêt un caractère assez large, il existe, en revanche, une approche assez précise de la manière de partir en tant que volontaire, autrement dit des différentes formes de volontariat.

Dans un premier temps, les types de volontariat se distinguent par la durée :

– le volontariat de courte durée équivaut, en général, à des périodes allant de quelques semaines à six mois. Il s'applique essentiellement aux missions d'urgence mais il peut aussi concerner des missions temporaires d'appui à des projets de développement ;

– le volontariat de longue durée représente un engagement de plus de six mois. Les contrats varient de un à quatre ans. Ce type de volontariat correspond à des projets qui s'inscrivent dans la durée, donc à des actions de réhabilitation ou de développement.

Mais le clivage entre ces deux catégories n'est pas toujours avéré car, très souvent, les volontaires de courte durée, en enchaînant mission sur mission, arrivent à totaliser au bout du compte des périodes d'expatriation équivalentes, voire plus longues, que celles effectuées en une seule fois par un volontaire de longue durée.

Le volontariat civil s'exerce dans le cadre de la coopération non gouvernementale. Dans ce cas, l'expatrié est lié par un contrat de volontariat à une ONG pour effectuer une mission de solidarité dans un pays en développement. Il en existe deux catégories :

5. Décret n° 95-94 du 30 janvier 1995 « relatif aux volontaires et aux associations de volontariat pour la solidarité internationale ».

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

– Les « volontaires du décret » partent plus d'un an pour le compte d'une association agréée et ils bénéficient, dans ce cas, des dispositions du décret de 1995⁵. L'organisation doit garantir au volontaire une formation au départ; la prise en charge des frais de voyage, une couverture sociale et une assurance rapatriement sanitaire ainsi qu'une indemnité de subsistance (le *per diem*). Dans certains cas, l'expatrié peut également bénéficier d'une prime de réinsertion à son retour.

– Les « volontaires hors décret », quant à eux, signent un contrat de volontariat propre à l'association. Il n'y a pas alors de fonctionnement type et tout dépend de la politique, de la sensibilité et des finances de chaque ONG. Cependant, dans la grande majorité des cas, les frais de voyage, de logement, de nourriture et le *per diem* sont pris en charge. À titre d'exemple, MSF garantit aux volontaires qui ne bénéficient pas du décret (près de 95 % d'entre eux), un billet aller-retour, l'hébergement, un *per diem* pour les frais de vie sur place (essentiellement la nourriture), une indemnité versée sur un compte en France (entre 600 et 900 euros par mois), une assurance maladie, une assurance d'invalidité permanente et de rapatriement ainsi que trois mois de couverture sociale au retour.

Les ONG et le volontariat

La diversité des modes d'intervention et des domaines d'activité des organisations non gouvernementales induit *de facto* la diversité des problématiques des ressources humaines. En effet, les statuts et les modalités de gestion de l'ensemble du personnel sont très variés, et ce y compris au sein d'une même association: toutes les ONG n'envoient pas de volontaires; certaines ont fait le choix de travailler avec les ressources humaines locales ou de salarier leurs expatriés.

Les premières, généralement orientées vers le développement, remettent en effet en cause le volontariat dont elles dressent un bilan négatif. Elles réfutent le modèle de transfert de savoir-faire, surtout parce qu'il est fondé sur la supériorité des techniques

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

importées, souvent mal adaptées aux contextes locaux, et condamnent le recours au volontariat qui conduit à une situation de dépendance permanente vis-à-vis de l'assistance extérieure. Le volontariat, approche de substitution, ne valorise pas les savoir-faire locaux et ne permet pas l'émergence des acteurs sur place, risquant ainsi de freiner le développement.

Quant aux associations artisanes de l'envoi de volontaires, elles justifient cette approche par l'importance de l'élément humain dans la mise en œuvre des projets. Si leur intervention reste indispensable dans les pays où des compétences comparables n'existent pas encore, les volontaires assurent partout ailleurs un lien solide entre les associations et les bénéficiaires, et permettent surtout le contact et le rapprochement entre les peuples, ce qui les conduira, à leur retour, à partager leur expérience et à se réinvestir dans des actions d'éducation au développement. Parmi ces associations, on peut distinguer les associations «techniciennes» et les associations «de volontariat».

Les premières sont essentiellement des ONG spécialisées, issues du courant de l'urgence et du mouvement «sans frontières» comme MDM, MSF, PSF... Elles privilégient une approche technique donnant la priorité à l'efficacité des interventions. Dans ce but, elles ont considérablement normalisé leurs méthodes de travail. Les volontaires y sont avant tout des professionnels soit de la technique mise en œuvre, soit de la logistique ou de l'administration. Les missions y sont de durée relativement courte (de quelques mois à deux ans). Les exigences liées aux conditions d'affectation ainsi qu'à l'expérience préalable conduisaient ces associations à éviter l'emploi de coopérants du Service national (CSN). Par souci d'efficacité et de prise en compte des réelles difficultés du terrain, elles mènent une politique de gestion de leur personnel volontaire qui tend à placer relativement haut le niveau des indemnités et à couvrir la totalité des frais de subsistance sur le terrain. Le recrutement des candidats se fait sur des critères de compétences techniques

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

supérieures et d'expérience professionnelle confirmée; les préparations au départ sont axées sur l'aspect pratique et technique des missions et au retour, les volontaires bénéficient essentiellement d'aides matérielles et administratives. Ces associations sont résolument tournées vers une professionnalisation poussée, gage de leur efficacité sur le terrain.

Les secondes ONG sont des associations, laïques ou confessionnelles, comme l'AFVP, la DCC, le Defap, pour certaines issues du courant du développement. Elles participent, directement ou indirectement, à la réalisation de projets de développement en partenariat avec les populations locales. Les volontaires sont envoyés soit pour apporter une technicité particulière ou encadrer une composante du projet, soit pour répondre à la demande spécifique du partenaire local. Cependant, le volontariat procède avant tout de l'échange interculturel, même si le volontaire se voit confier des responsabilités au sein d'un projet ou un poste de travail dans une institution. Ces associations, notamment celles qui ont un caractère confessionnel, insistent particulièrement sur l'engagement personnel des volontaires, ce qui explique *a contrario* le niveau d'indemnisation relativement bas qui leur est octroyé (en moyenne 150 euros par mois). Elles n'hésitent pas à recruter du personnel sans expérience professionnelle préalable, de jeunes diplômés à qui elles font faire leurs premières armes sur le terrain. Les coopérants du Service national ont longtemps constitué une part importante de leurs effectifs. La préparation au départ représente une étape marquante dans la relation qui unit le volontaire à l'association; son contenu comprend surtout l'aspect interculturel du séjour des volontaires et a pour finalité d'amener ces derniers à une réflexion sur les notions de développement et d'engagement, de partenariat et de coopération. Au retour, chaque volontaire est aidé dans sa réinsertion et ce lien déjà tissé se prolonge grâce au contact maintenu notamment à travers les réseaux de volontaires et à une participation dans des actions d'éducation au développement. Pour ces associations, le volontariat reste le

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

fondement des relations de partenariat qu'elles établissent avec les populations du Sud.

Les types de contrats conclus avec les volontaires sont différents selon les associations, mais ils constituent dans bien des cas un arrangement tout à fait acceptable au plan matériel (prises en charge, indemnités et pécule retour). Cependant le volontariat pourrait bien devenir une source d'emplois de substitution. Des associations reconnaissent d'ailleurs que le statut de volontaire, incontestablement favorisé par l'exonération des charges sociales et fiscales qu'il prévoit, permet déjà à ceux qui en bénéficient de se substituer aux salariés dans certains emplois. Le choix du statut de volontaire répond de manière optimale au souci légitime des associations de minimiser leurs coûts de revient, tout en satisfaisant leurs besoins de personnel qualifié auquel elles estiment devoir offrir des conditions suffisamment attrayantes.

Même si, en valeur absolue, le nombre de volontaires des organisations de volontariat (AFVP, DCC, Defap, SCD) reste encore très important, l'évolution montre cependant une très nette inflexion au profit des ONG « techniciennes » (ACF, Handicap international, MSF, VSF). En effet, les effectifs de celles-ci ont progressé au cours des dernières années tandis que se stabilisaient ceux des associations de volontariat.

De fait, la situation sur le terrain varie selon les ONG, avec une prédominance de trois cas de figure :

- celles qui fonctionnent quasi exclusivement sur le mode du volontariat, comme l'AFVP, la DCC, le Defap. Ce sont en général des associations confessionnelles ou des petites structures, qui agissent de la sorte par conviction ou par manque de moyens financiers. Les expatriés sont des volontaires, pris en charge sur le terrain et modestement indemnisés ;
- celles qui ont un fonctionnement mixte, utilisant des volontaires et des salariés, qu'elles préfèrent d'ailleurs regrouper sous une appellation unique : les « expatriés ». Cette option, de plus en plus fréquente, concerne essentiellement les associations

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

« techniciennes » telles que ACF, MSF ou Handicap international;

– enfin, celles qui ont choisi de salarier tout leur personnel, quel qu'il soit. Pour l'instant, ce mode de fonctionnement reste minoritaire. C'est le cas, par exemple, de l'association Inter Aide.

Cette dernière tendance consistant à salarier le personnel expatrié s'explique par deux raisons principales, corollaires l'une de l'autre. En premier lieu, tenues par l'obligation de résultats imposée par les bailleurs de fonds, les ONG ont de plus en plus besoin de personnes qualifiées, expérimentées et compétentes, auxquelles il faut offrir des conditions avantageuses. En second lieu, il est dans l'intérêt de toute association de fidéliser les plus compétents, une fois ceux-ci recrutés, car elle a consacré du temps et investi de l'argent pour leur recrutement et leur formation et ne souhaite donc pas perdre de bons éléments au profit d'associations concurrentes ou d'organismes internationaux. Son statut restant encore trop fragile, le volontaire a tout intérêt, à l'heure actuelle, à se voir salarier, ce qui lui permettra de bénéficier, plus que d'un appoint de revenus, de la possibilité de pouvoir cotiser et donc plus tard de bénéficier de certaines prestations sociales (chômage, retraite...).

Par ailleurs, la nécessité d'une « période probatoire » est de plus en plus évoquée, que ce soit par les responsables sur le terrain ou par les partenaires locaux, les uns et les autres estimant que, durant les premiers mois, le volontaire ne peut être opérationnel sur des projets à long terme. Il se développe l'idée de « stage professionnel » sur le terrain, préalable à la décision d'établir un contrat de deux ou trois ans, afin de permettre à l'expatrié de connaître ses partenaires et son environnement culturel et professionnel ou tout simplement de permettre à l'association de mieux sélectionner ses candidats pour une mission de longue durée. Ceux qui n'approuvent pas cette proposition estiment que, quelles que soient les solutions envisagées,

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

aucune ne permettra d'éviter le « choc culturel » inhérent à toute expérience d'expatriation. Aussi ne sert-il à rien de multiplier les étapes supplémentaires; il suffit de prendre ses précautions à l'avance et de bien préparer les volontaires.

La formule du volontariat est alors utilisée quelque temps, à l'image de la période d'essai dans le contrat de travail. Comme l'explique un représentant de l'association Inter Aide⁶: « Nos programmes nécessitent du personnel qualifié et nous recherchons des professionnels. Tous les responsables de programmes commencent par un contrat de volontaire de six mois. C'est une période d'essai durant laquelle le volontaire fait la preuve de ses compétences professionnelles et vérifie qu'il a le désir de faire ce métier durablement (deux ans au minimum). Si c'est le cas, nous lui proposons un contrat de salarié à durée indéterminée. En effet, le statut de salarié correspond, pour nous, à cette dimension de "métier" dans lequel on veut s'investir et aux compétences professionnelles que nous demandons. »

MSF propose désormais plusieurs catégories de statuts. Les volontaires ayant plus de dix-huit mois de mission peuvent devenir des salariés de terrain mais s'engagent à y rester au moins une année. Les salaires s'élèvent à environ 1 200 euros brut, par mois. Un nouvel échelon, baptisé « senior », a été récemment créé pour les responsables de grosses missions nécessitant une grande expérience. Quant à la grille des salaires des permanents, elle s'étage sur trois niveaux tenant compte de l'ancienneté.

La culture d'entreprise ayant ses limites, les ONG ont compris l'importance du volontariat et ne passeront probablement pas du tout-volontariat au tout-salariat. Si certaines sont convaincues du bien-fondé de cette forme d'engagement qu'est le volontariat, d'autres sont plus calculatrices. En effet, elles ont besoin de cette manne que représentent les volontaires, qui non seulement constituent une main-d'œuvre compétente et bon marché, mais sont aussi la « vitrine » de l'association et contribuent à en

6. « Des associations de terrain qui n'envoient pas de volontaires », *Ingénieurs sans frontières*, n° 44, juin-juillet-août 1999, p. 13.

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

donner une image de marque positive auprès des donateurs privés.

Bénévolat et volontariat

Ces deux termes sont très souvent associés et utilisés comme synonymes. Le volontariat de l'action humanitaire s'est développé, hors des frontières, à partir des mouvements bénévoles nationaux dont l'essor contemporain a été favorisé par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative aux associations. Les volontaires de la solidarité internationale sont des bénévoles particuliers. Si les uns et les autres ont en commun de s'investir gratuitement ou presque et de partager certaines motivations (altruisme, défense d'une cause...), ils se différencient sur bien d'autres aspects. Tout d'abord, comme on l'a déjà vu, si les bénévoles exercent leur activité en France, de manière ponctuelle, en gardant leur statut, les volontaires, eux, sont des expatriés, qui exercent à plein temps et perdent leur statut d'origine.

En 2002, la France comptait plus de douze millions de bénévoles⁷. La plupart d'entre eux exercent leur activité dans les quelque 900 000 associations recensées (tous secteurs confondus). Les domaines de prédilection de l'engagement bénévole sont les sports (28,1 % du volume de travail bénévole total); les loisirs, l'éducation populaire, le tourisme social (16 %); la culture (13,5 %); l'action sociale (13,1 %); les associations d'opinion, d'expression, de défense des intérêts (10,8 %); l'éducation et la recherche (8 %), l'environnement (8 %), les églises (8 %), les associations professionnelles (6 %), les actions caritatives et humanitaires (5,4 %) et la santé (4,2 %) ⁸.

Les bénévoles justifient ainsi leur engagement: défendre une cause, se rendre utile, rencontrer des gens, occuper son temps

7. « La Vie associative en 2002 – 12 millions de bénévoles », Michèle Febvre, Lara Muller, *Insee Première*, n° 920, février 2004.

8. Chiffres extraits de l'ouvrage de Viviane Tchernonog, *Logiques associatives et financement du secteur associatif*, Matisse-LES-CNRS, université Paris-I – Panthéon-Sorbonne, Paris, décembre 2000.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

libre, utiliser ou entretenir ses compétences, s'épanouir en dehors de son travail. Ces raisons tiennent à la fois de l'altruisme, de l'intérêt personnel et de l'obligation sociale ou morale. Selon les tranches d'âge, les motivations peuvent être différentes. Les jeunes, de plus en plus attirés par le bénévolat, se montrent plus pragmatiques et lient davantage cette activité à un avenir professionnel. Le bénévolat est un geste de solidarité mais il peut être également utilisé comme tremplin dans la vie active. L'entrée de plus en plus tardive sur le marché du travail, due à l'allongement des études et à la difficulté de trouver un premier emploi, est un facteur qui peut inciter les jeunes à s'investir, en marge de leur formation principale, dans des expériences associatives propices à enrichir leur parcours. En revanche, pour les retraités ou préretraités, le bénévolat permet de continuer à jouer un rôle social, d'avoir des responsabilités, de transmettre un savoir-faire et des compétences et en définitive de se sentir toujours utile.

Mais, contrairement à une idée répandue, ce sont les actifs ayant un emploi qui représentent la proportion la plus importante de bénévoles : en 1997, ils étaient six millions, soit près de 58 % du nombre total de bénévoles. Un salarié sur quatre était bénévole, alors que pour les chômeurs la proportion était de un sur cinq. Les classes d'âge les plus actives en matière de bénévolat étaient les 35-44 ans et les 45-59 ans (25 %). Les 18-24 ans arrivaient en troisième position (17 %) suivis des 25-34 ans (15 %) ⁹.

Le nombre de bénévoles culmine pour les tranches d'âge comprises entre 35 et 64 ans ; s'il décline ensuite fortement, le temps consacré à l'activité bénévole est plus important : la durée mensuelle du bénévolat augmente constamment avec l'âge et concerne un peu plus les hommes (21 %) que les femmes (18 %), soit six heures de différence par mois. Le bénévolat de

9. Chiffres extraits de l'*Enquête sur les dons et le bénévolat en France en 1997*, réalisée, pour la Fondation de France, par Édith Archambault et Judith Boumendil, du Laboratoire d'économie sociale (Paris-I).

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

nature sportive et les associations professionnelles expliquent, en partie, cet état de fait.

Les bénévoles appartiennent, en général, à une population aisée et cultivée. Ils sont d'autant plus nombreux que leur niveau d'études est élevé : 30 % des personnes ayant suivi un enseignement supérieur s'investissent contre 11 % de celles qui n'ont suivi qu'un enseignement primaire.

Cependant, parmi la multitude d'associations, les ONG sont largement minoritaires et les bénévoles qu'elles emploient sont estimés à près de 88 500 personnes¹⁰. Il faut préciser que s'engager gratuitement pour une association humanitaire n'a pas la même signification qu'adhérer à une association sportive ou culturelle. Dans ce dernier cas, il suffit de s'inscrire et de cotiser pour être membre et pour ainsi profiter de certains services. En ce qui concerne une organisation humanitaire, la motivation est différente, puisque être membre implique de s'investir pour les autres, de faire siens les objectifs de l'association, d'adhérer à ses valeurs, d'en défendre les idées et de les diffuser si besoin. Cela relève, pour ainsi dire, du militantisme, de l'engagement politique.

Le profil des volontaires, qui sera étudié ultérieurement, est assez différent de celui des bénévoles. Les « volontaires-bénévoles » des organisations humanitaires se distinguent à leur tour de ceux des autres associations. À la différence de l'ensemble du monde associatif, les ONG comptent parmi leurs adhérents autant d'hommes que de femmes. Plus on s'élève dans la hiérarchie sociale, plus s'accroissent les chances de faire partie d'une association humanitaire : les cadres supérieurs, les enseignants et les professions libérales y sont deux fois plus représentés que dans l'ensemble de la population ; on y trouve déjà deux fois plus de bacheliers.

C'est d'ailleurs dans les ONG que la distinction entre les deux termes, « volontaires » et « bénévoles », est la plus marquée. Pour

10. Source : *Argent et organisations de solidarité internationale*, Commission coopération développement, Paris, décembre 2003.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

elles, ces derniers interviennent soit au siège, souvent à temps partiel, tout en conservant leur statut d'origine, et dans ce cas ils se rapprochent des bénévoles « classiques » des autres associations; soit de manière ponctuelle pour des missions de courte durée sur le terrain. La distinction entre volontaires et bénévoles est alors très floue : ces derniers sont en général plus âgés que les volontaires. Ce sont soit des professionnels qui suspendent leur activité quelques semaines, le temps d'une mission (c'est plus fréquemment le cas pour les professions médicales); soit des personnes en fin de carrière (en retraite ou préretraite) disposant de plus de temps et d'expérience.

Le phénomène bénévole devrait continuer de s'amplifier. Utile à l'ensemble de la collectivité, il est, en même temps, source d'enrichissement personnel. La notion de travail évolue au sein des sociétés occidentales dans lesquelles les périodes d'inactivité se font de plus en plus fréquentes et longues. L'augmentation du temps libre, voulue ou contrainte, aura une incidence croissante sur l'engagement bénévole. La solidarité entre générations, entre actifs et inactifs, entre populations privilégiées et fragilisées, devient une motivation davantage partagée.

Le volontariat et les pouvoirs publics

Au cours des quarante dernières années, plusieurs orientations ont été données par les pouvoirs publics en ce qui concerne le volontariat. Afin de compléter les actions de la coopération publique par une intervention privée menée par des volontaires plus proches des populations, une politique de développement du volontariat a été peu à peu mise en place à travers, notamment, des financements plus massifs et des textes réglementaires qui offrent un minimum de garanties sociales.

Pour mieux appréhender la situation actuelle, il convient de retracer les grandes lignes des relations des pouvoirs publics et des ONG en matière de volontariat, et ce à travers trois axes qui

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

les illustrent le mieux : la création de l'AFVP, les différentes formes de Service national et les décrets relatifs au volontariat.

L'Association française des volontaires du progrès

L'implication des pouvoirs publics français dans le volontariat a véritablement débuté en 1963 avec la création de l'Association française des volontaires du progrès (AFVP) par le ministre de la Coopération, Raymond Triboulet (décret du 7 août 1963).

Le souci d'afficher les efforts de coopération consentis dans les ex-territoires français a sûrement joué un rôle considérable dans cette initiative, et cela d'autant plus que le sort de ces territoires souffrait souvent de la comparaison avec celui des anciennes colonies anglaises.

Mais il y a plus que cela. Aux États-Unis, le président Kennedy lance, en 1961, les *Peace Corps* (Corps de la paix), volontaires aux activités multiformes envoyés dans les pays en développement pour apporter une aide dans le domaine technique et culturel. Ce programme connaît très vite un vif succès ; dès le milieu de l'année 1963, 4 100 *Peace Corps* sont en service en Afrique, en Asie et en Amérique latine.

Jean-Pierre Dannaud, alors directeur de la coopération culturelle et technique au ministère de la Coopération, chargé d'étudier le dossier des *Peace Corps* américains, déclarait : « La création des volontaires du progrès répondait à plusieurs préoccupations. Certainement, la volonté de barrer la route aux jeunes Américains, d'éviter que les États-Unis monopolisent la novation en matière de coopération sur des terres d'influence française traditionnelle. Une autre préoccupation [...] était le vieillissement de notre dispositif. D'anciens fonctionnaires coloniaux, disons de la France d'outre-mer, devenaient coopérants par la force des choses. Il pouvait s'avérer utile de disposer d'un vivier de jeunes.¹¹ »

11. Cité in Yves Hardy, *L'Odyssée des volontaires – Éléments d'enquête sur l'histoire de l'AFVP*, Monthéry, Édition Association française des volontaires du progrès, 1995, p. 17.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

En janvier 1964, les treize premiers volontaires du progrès (les « VP ») se rendent en Centrafrique avec les honneurs d'avoir été reçus par le Premier ministre Georges Pompidou qui salue ces « jeunes pionniers du XX^e siècle, dignes successeurs de nos illustres navigateurs du XVI^e siècle¹² ». Jusqu'en 1979, le ministre de la Coopération est de droit président de l'AFVP. Aujourd'hui, elle est dirigée selon un mode paritaire par des associations, des mouvements de jeunesse d'éducation populaire et les pouvoirs publics (ministère des Affaires étrangères, ministère des Affaires sociales, de l'Emploi et de la Solidarité, ministère de l'Économie et des Finances, ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche).

Les services de coopération

Dans les années 1960, la vague des indépendances des anciennes colonies ouvre, au titre de la coopération, de nombreux emplois. Cependant, un constat s'impose: les jeunes Français sont peu enclins et peu préparés à l'expatriation. De plus, comme le souligne Alain Vivien, ancien secrétaire d'État aux Affaires étrangères (1991-1992) et président de l'AFVP de 1997 à 2003: « L'excès de la ressource humaine, constaté lors de la conscription des classes nées après la Seconde Guerre mondiale, rendait virtuellement disponibles un certain nombre d'appelés qu'il aurait été peu justifiable d'exempter.¹³ »

L'idée se fait alors jour de faire appel au volontariat des appelés. Le service de la coopération est officiellement créé le 9 juillet 1965¹⁴. Mais, dès 1961, de jeunes militaires du contingent avaient été mis par le ministère de la Défense à la disposition de plusieurs départements ministériels pour « accomplir

12. Cité in Yves Hardy, *L'Odyssée des volontaires – Éléments d'enquête sur l'histoire de l'AFVP*, op. cit., p. 26.

13. Alain Vivien, *Les Français de l'étranger*, Paris, PUF, coll. « Que sais-je ? », 1997, p. 120.

14. Articles L. 96 et R. 23 du code du Service national.

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

leurs obligations légales dans des emplois de coopération culturelle ou technique outre-mer ».

En lieu et place d'un service militaire de dix mois, le postulant s'engageait à effectuer un service de coopération, d'une durée de seize mois (vingt-quatre mois pour les enseignants)¹⁵. Ce volontariat permettait aux jeunes Français d'effectuer leur Service national à l'étranger, dans un cadre civil. Ce service de coopération répondait à plusieurs aspirations: celles des jeunes, qui avaient ainsi la possibilité de remplir leurs obligations militaires tout en exerçant sans uniforme et dans leur spécialité; et celles des pouvoirs publics, tant dans la volonté d'aider au développement de pays du tiers-monde que dans le but d'asseoir et de renforcer le rayonnement culturel, scientifique et économique de la France dans le monde.

Le 12 mars 1981, le Parlement européen propose un projet de corps européen de la paix composé de jeunes volontaires. D'autres propositions sont élaborées afin de rassembler les jeunes Européens désireux de travailler à des projets dans les pays du Sud. Mais c'est sous l'impulsion du président François Mitterrand et du chancelier Helmut Kohl que verra le jour le programme des volontaires européens du développement (VED), officiellement lancé le 7 novembre 1985 à Paris. Il est initié par la France et l'Allemagne et financé par les ministères des Affaires étrangères des deux pays; il est ouvert aux ressortissants de l'Union Européenne pour des missions d'une durée de deux ans. En mars 1986, dix-neuf VED (douze Français et sept Allemands) étaient envoyés en Afrique; ils étaient soixante-douze, dont vingt-quatre Français, en 1997. Ce programme a été interrompu en 2001 pour des raisons financières. En 1988, un

15. Avant 2002, le service en coopération était une des formes civiles du Service national au même titre que le service de la police, le service de l'aide technique et le service de la sécurité civile. Le coopérant du Service national pouvait être mis à la disposition, par le ministère de la Défense, d'un ministère (Affaires étrangères, Coopération, Économie, Commerce extérieur), d'une entreprise, d'une ONG ou d'un institut de recherche. En 1997, le service de coopération représentait 2,7 % du total des appelés.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

nouvel acteur dans les relations entre les associations et les pouvoirs publics voit le jour avec l'instauration d'un secrétariat d'État à l'action humanitaire par le Premier ministre, Michel Rocard. Son premier titulaire est Bernard Kouchner. Celui-ci lancera, en 1990, le programme Globus. Il doit permettre à des jeunes, quel que soit leur niveau d'étude, d'effectuer, à l'étranger, leur Service national de coopération dans le cadre de projets à caractère humanitaire ou concernant les droits de l'Homme¹⁶. Pour les jeunes Français au niveau de formation insuffisant pour prétendre jusque-là effectuer leur service militaire en coopération, ce programme vient à point nommé pour pallier ce handicap. Il s'agit de contrebalancer les autres formules de service volontaire, plus élitistes, et ouvrir ainsi le service en coopération à tous. La même année, cinq titulaires de BTS en production végétale ou en maîtrise de l'eau partent en Égypte, au sud-est d'Alexandrie, pour participer à l'implantation de nouveaux agriculteurs sur des terres arides. En 1994, ils étaient cent vingt et un sur le terrain. Néanmoins, ce programme a été interrompu en 1996 du fait annoncé de la suppression du Service national obligatoire.

Cette même année, en effet, un processus de réforme des armées est engagé sous l'impulsion du président de la République, Jacques Chirac. La nouvelle organisation de défense de la France est redéfinie en tenant compte d'une situation internationale nouvelle (fin de la bipolarité et émergence de conflits régionaux). Le choix de défense se porte sur une professionnalisation poussée des armées qui conduit donc à la suppression du Service national obligatoire¹⁷. Le volontariat dans le domaine de la coopération internationale et de l'aide huma-

16. Pendant les seize mois de leur Service national, les coopérants Globus recevaient une indemnité mensuelle moyenne de 530 euros. Leur voyage et leur couverture sociale étaient pris en charge. Ils étaient localement soutenus par l'association qui les avait recrutés.

17. La loi n° 97-1019 portant réforme du Service national est votée le 28 octobre 1997. Pour les jeunes gens nés après le 1^{er} janvier 1979, le service militaire n'est plus obligatoire.

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

nitaire, prévu dans la nouvelle loi, a pris la suite de l'ancien service de la coopération. En effet, la loi du 14 mars 2000 définit le volontariat civil destiné à remplacer les formes civiles du service militaire obligatoire. Elle permet aux jeunes Français ou Européens, de 18 à 28 ans, d'effectuer un volontariat civil au titre de la coopération internationale pour une durée de six à vingt-quatre mois. Le volontaire peut être affecté, à l'étranger, dans des services de l'État, des organisations internationales, des organisations non gouvernementales ou encore des entreprises françaises. Il bénéficie d'une couverture sociale complète, d'une indemnité de base (environ 570 euros) et d'une indemnité supplémentaire, variable selon les pays en fonction du coût de la vie. Les premiers volontaires internationaux sont partis en février 2001, dans le cadre d'une administration (VIA¹⁸) ou d'une entreprise (VIE¹⁹). Début 2004, le Civi (Centre d'information sur le volontariat international) faisait état de près de 3 400 volontaires en mission, deux tiers en entreprise et un tiers en administration; la moitié de l'effectif s'expatriant en Europe même.

La réglementation**Un décret pour les volontaires**

Si le volontariat remonte aux années 1960, le premier décret, lui, ne date que du 15 mars 1986. Auparavant, il n'y avait rien d'institutionnel ni d'obligatoire: le volontaire n'avait aucune garantie et ne bénéficiait que de ce que l'association pouvait ou voulait bien lui donner. Le volontariat s'apparentait alors plutôt à du bénévolat. Il faut attendre 1986 pour que soit promulgué le premier texte concernant le volontariat²⁰. Cependant, ce texte n'a pas donné véritablement un statut aux expatriés, en raison notamment de difficiles négociations avec le ministère du

18. VIA: volontaire international en administration.

19. VIE: volontaire international en entreprise.

20. Décret n° 86-469 « relatif aux associations de volontariat et aux volontaires pour le développement ».

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Budget. En fait, il s'agit moins d'un statut réel que d'un cadre de gestion du volontariat et de protection sociale minimum.

Ce décret garantit une couverture sociale et une prime de réinsertion pour les volontaires en recherche d'emploi à leur retour en France (inscrits à l'ANPE), à condition qu'ils aient signé avec une association reconnue à cet effet par l'État un contrat d'une durée minimale de deux ans, susceptible d'être réduite par dérogation à un an, pour « une mission d'intérêt général dans un pays en développement ». La prise en charge par l'État des dépenses de couverture sociale relève d'une politique de solidarité avec les volontaires engagés dans une mission sans but lucratif. Elle vise donc à garantir la protection sociale de l'expatrié et, par le principe d'une prime de réinsertion, à participer à une meilleure réintégration de ce dernier dans le tissu social.

Mais pour plusieurs raisons, ce décret ne satisfait pas les ONG. Tout d'abord, il était d'une portée limitée puisque s'il offrait la protection sociale et une prime de réinsertion pour les anciens volontaires en recherche d'emploi à leur retour en France; en revanche, il ne participait ni à l'effort de formation qui s'est considérablement accru en quelques années, ni à l'aide de la prise en charge de la famille²¹. Ce décret était enfin jugé comme de moins en moins adapté à l'évolution du volontariat, notamment par les ONG d'urgence qui se sont fortement développées non seulement en envoyant des volontaires pour une durée inférieure à deux ans, mais aussi en recherchant des candidats de plus en plus expérimentés.

Dans le cadre de la réflexion lancée par les pouvoirs publics, en collaboration avec le Clong et la Coordination d'Agen, deux des principaux collectifs d'ONG, plusieurs éventualités ont été envisagées, dès 1988, afin d'élargir la notion de volontariat, notamment pour mieux y intégrer les « urgenciers ». En effet, le

21. L'âge moyen du volontaire a augmenté impliquant la présence d'un plus grand nombre de conjoints et d'enfants.

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

problème de la couverture sociale se posait pour les volontaires partant plus d'un an et moins de deux ans.

Certes, les pouvoirs publics ont tenté de hisser le volontariat au rang d'expérience valorisante tant sur le plan humain que professionnel. Il devrait concerner non seulement une population de jeunes diplômés mais aussi des salariés qui pourraient obtenir la garantie d'emploi à leur retour. Le décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 permet ainsi le détachement de fonctionnaires relevant du statut hospitalier auprès d'un « organisme privé assurant une mission d'intérêt général pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ». Afin d'apporter au volontariat les compétences de salariés d'entreprises privées ayant, à la différence de la plupart des jeunes expatriés, une expérience professionnelle significative, le gouvernement a commencé, dès 1989, à étudier l'idée d'un congé de solidarité internationale assorti de modalités voisines de celles du congé sabbatique. Cette politique d'élargissement du volontariat à une plus grande partie de la population s'est accompagnée de plusieurs initiatives des pouvoirs publics qui semblent véritablement vouloir le développer.

Cela se concrétisera par le décret n° 95-94 du 30 janvier 1995 « relatif aux volontaires et aux associations de volontariat pour la solidarité internationale » et par la loi n° 95-116 du 4 février 1995 sur le congé de solidarité internationale. Celle-ci permet à des salariés, ayant au minimum douze mois d'ancienneté, de participer à une mission de solidarité à l'étranger, d'une durée maximum de six mois, tout en conservant leur emploi.

Du décret à la loi cadre ?

Le décret du 30 janvier 1995 apporte plusieurs modifications, notamment en ce qui concerne le temps de coopération, qui se situait jusqu'alors entre deux et six ans consécutifs. Il est désormais compris entre un et six ans non consécutifs, ce qui permet aux volontaires de missions courtes de bénéficier d'une couverture sociale et ce, quelle que soit la durée de leur expatriation.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Le nouveau texte prévoit également, en plus de la prime de réinsertion qui figurait déjà dans le décret de 1986, des aides complémentaires en matière de pécule, de formation et de gestion.

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

Le décret du 30 janvier 1995

D'après ce texte, est reconnue comme volontaire toute personne :

- majeure, de nationalité française ou d'un État membre de l'Union européenne, engagée par contrat avec une association de volontariat reconnue par le ministère des Affaires étrangères, en vue de remplir une mission d'intérêt général dans un pays en développement ;
- dont le contrat dure un an minimum et six ans maximum ;
- ayant suivi un stage de préparation au départ, dispensé par l'organisme d'envoi.

Ce même décret assigne à l'association d'assurer au volontaire :

- une formation préalable au départ ;
- une indemnité de subsistance et des avantages en nature susceptibles de lui assurer des conditions d'installation et de vie décentes, la prise en charge des frais de voyage et de rapatriement le cas échéant ;
- une assurance en responsabilité civile, une couverture sociale ;
- un soutien technique pour la réinsertion en fin de mission, une prime forfaitaire de réinsertion.

Enfin, concernant l'appui de l'État aux volontaires et aux associations, le décret stipule que l'État alloue :

- Au volontaire :
 - 228 euros par mois pour la couverture sociale ;
 - une prime de réinsertion, s'il est inscrit à l'Anpe (610 euros x 3 trimestres), une indemnité de fin de mission de 3 658,78 euros s'il est parti vingt-quatre mois minimum.
- à l'Association :
 - un forfait « frais de gestion » (68 euros par mois) ;
 - un forfait « formation du volontaire » (maximum 716 euros).

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Les exigences minimales sont les mêmes pour toutes les ONG habilitées par le ministère des Affaires étrangères; toutefois chaque organisation les adapte à sa manière, les termes du décret étant assez flous. Si les associations sont tenues, par exemple, de dispenser une formation au départ (prévue par l'article 3) ou encore d'apporter un soutien technique au retour, leur contenu et leurs modalités ne sont pas précisés et sont laissés à la seule appréciation de ces organisations qui agissent alors en fonction de leur politique, de leurs moyens financiers ou de leur professionnalisme.

Les volontaires bénéficient d'une couverture sociale englobant les volets maladie-accident-vieillesse ainsi que des garanties d'une mutuelle complémentaire, d'une assurance responsabilité civile et d'une assurance rapatriement. Sur place, dans la majorité des cas, l'expatrié est logé, nourri et perçoit une rétribution forfaitaire journalière (le *per diem*), dont le montant varie selon l'association et le coût de la vie dans le pays d'accueil. Une indemnité mensuelle est versée sur un compte en France, variant en fonction de l'ONG, entre 150 et 915 euros par mois. Bien entendu, ces revenus n'étant pas un salaire, les volontaires ne sont pas imposables.

Le décret de 1995 a constitué une avancée importante en matière de volontariat. Cependant, il ne confère toujours pas un statut aux volontaires. Seule une loi peut y pourvoir, ce que souhaitent certaines associations pour lesquelles le volontariat s'entend comme un don temporaire de temps et de compétences en faveur de l'intérêt général et ne doit en aucun cas être assimilé à un travail rémunéré. Le concept retenu par les pouvoirs publics, d'un service civil de volontariat international, n'intéresse pas les associations de solidarité pour l'instant, en partie à cause de son coût élevé.

Ainsi, les approches des ONG et des pouvoirs publics comportent-elles encore de nombreux points de divergence, à commencer par la délimitation du champ de la loi ainsi que la définition même du volontariat. Pour les premières, les

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

conditions retenues par les pouvoirs publics ne correspondent pas vraiment à la réalité, notamment par rapport à la limitation de l'âge des volontaires à vingt-huit ans alors que la moyenne est plutôt de trente ans ou par rapport au choix d'un volontariat d'État lié au service civil puisque, en 1997, seuls 26 % des volontaires étaient des coopérants du Service national, chiffre en diminution depuis la réforme du service militaire. Aussi, les volontaires internationaux sont-ils régis par la nouvelle loi relative au volontariat civil; quant aux volontaires de la solidarité

Salariés en France à plein temps	1 967
Objecteurs de conscience	150
Emplois jeunes	144
Bénévoles à plein temps	88 592
Autres	3 009
Expatriés salariés	471
Salariés locaux	16 164
Volontaires locaux	3 397
Volontaires expatriés	2 656
soit 2,3 % du total	

internationale, ils continuent, comme par le passé, à dépendre du texte de 1995.

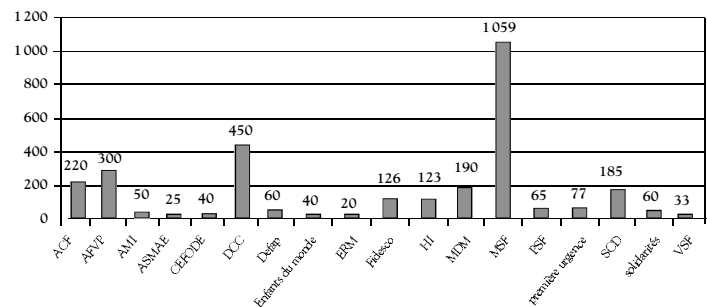
Le statut des volontaires et le droit du travail

Le volontariat est allé en se professionnalisant. Il est de plus en plus perçu comme un métier par les candidats, par les médias et par le milieu associatif. Cela est dû en partie à l'ambiguïté du statut du volontaire, à la propension grandissante des ONG à la professionnalisation, à la médiatisation importante ces dernières années.

En différentes occasions, la justice a eu à se prononcer sur le statut des volontaires et sur le régime fiscal des sommes qu'ils perçoivent. Faute d'un texte législatif indiquant clairement que

22. Organisme recensant les volontaires sur le terrain relevant du décret de 1995, à l'exception de ceux de l'AFVP.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Répartition des volontaires par ONG
(en nombre de volontaires)

Chiffres obtenus directement auprès des ONG, pour 2003

le volontaire n'est pas régi par le droit du travail, qui consacre le principe de la rémunération du travail, lors de litiges entre les associations et les volontaires, les contrats de volontariat ont parfois été « re-qualifiés » en contrats de travail avec pour l'ONG et le volontaire les droits et les devoirs qui incombent à un employeur et à un salarié.

En définitive, l'absence d'un cadre légal rend possibles toutes les interprétations de la relation entre volontaires et associations, au détriment des uns comme des autres.

Qui sont les volontaires ?

Statistiques et identité

Tout d'abord, il convient de situer la place des volontaires dans l'ensemble des effectifs des ONG. Selon la dernière étude de la Commission coopération développement réalisée en 2003

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

auprès de 157 associations de développement et d'urgence, la répartition des effectifs, pour l'année 2001, se présente ainsi :

La dernière enquête du Fonjep²², datant de juin 2004, dénombre 1 767 volontaires sur le terrain au 31 décembre 2003, partis au titre du décret de 1995. Ces chiffres excluent donc tous les volontaires hors décret dont il est très difficile d'évaluer le nombre. De fait, il est probable qu'environ 2 000 volontaires supplémentaires doivent être ajoutés au chiffre du Fonjep.

23. Au 31 décembre 2003, près de 50 % de l'effectif total sur le terrain étaient dans les seize pays suivants : Madagascar (80 volontaires), Burkina-Faso (77), Cameroun (76), Haïti (66), Guinée-Conakry (63), Cambodge (63), Afghanistan (62), République démocratique du Congo (60), Liban (49), Sénégal (46), Côte-d'Ivoire (45), Philippines (44), Tchad (42), Burundi (37), Brésil (33), Soudan (27).

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Après avoir nettement augmenté à la fin des années 1980, les effectifs de volontaires tendent, de nos jours, à se stabiliser. L'augmentation constante enregistrée de 1979 à 1993 est imputable pour l'essentiel aux nouvelles ONG (les urgencières), nées au début des années 1980. Les autres connaissent, au contraire, une stagnation, voire un recul de leur recrutement. Cela est vraisemblablement dû au fait que ces évolutions correspondent aux mouvements profonds de la société française, moins encline à l'engagement durable dans les organisations qui structuraient la vie sociale, culturelle ou religieuse. Par ailleurs, il faut reconnaître que la « sur-médiatisation » et l'image positive des associations d'urgence attirent les candidats, particulièrement les jeunes. En effet, les « urgencières » ont fait chuter les effectifs des associations les plus importantes. Ainsi, les quatre « géants », qui envoyaient en 1979 plus de 80 % des volontaires de longue durée (AFVP, DCC, Defap et SCD), ne représentent-ils déjà plus que 65 % du total recensé par l'enquête du Clong en 1993 ; 35,44 % du total des effectifs envoyés en 1999 et 32,35 % en 2003. Sur les dix-sept principales ONG envoyant des volontaires cette même année, six d'entre elles totalisent près de 80 % des effectifs de volontaires tous statuts confondus. Il s'agit de MSF, de la DCC, de l'AFVP, d'ACE, de MDM et du SCD. Et MSF concentre, à elle seule, 34,46 % du total.

Les statistiques du Fonjep mettent au jour qu'en 2003 les volontaires étaient présents dans cent onze pays. L'Afrique reste le terrain d'action privilégié même si elle enregistre une baisse en recevant 54 % des volontaires au lieu de 70 % dix ans plutôt. En effet, c'est sur ce continent que se trouvent les pays prioritairement ciblés, car ils comptent parmi les plus pauvres du monde, utilisent le français comme langue officielle, sont historiquement d'anciennes colonies françaises et appartiennent au champ privilégié de la coopération gouvernementale (pays dits « du champ »)²³. Enfin, les gouvernements sont assez favorables à cette forme de coopération contrairement à d'autres (Algérie,

24. Chiffres pour l'année 2003, obtenus auprès de l'association.

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

Inde, Iran...). Cependant, une lente évolution se dessine en faveur d'une plus grande diversification des destinations. L'Asie et l'Amérique latine connaissent une légère progression ces dernières années, avec respectivement 16 % et 13 % des effectifs; la part du Moyen-Orient est de 13 %; quant à l'Europe de l'Est, elle voit ses effectifs se maintenir à 3 %.

La répartition par sexe révèle qu'en 2003 il y avait 45 % d'hommes et 55 % de femmes. En 1993, il y avait 66 % d'hommes (civils et CSN) et seulement 34 % de femmes. La quasi parité actuelle est due à l'augmentation du nombre de femmes et à la suppression du Service national, les effectifs de CSN ayant progressivement chuté.

L'âge moyen des volontaires s'est également élevé régulièrement au cours des années, pour être estimé aujourd'hui à 32 ans; en 2003, 46 % des volontaires ont entre 25 et 29 ans. Le niveau d'études des volontaires s'est, lui aussi, régulièrement élevé. Aujourd'hui, 77 % d'entre eux ont au minimum un niveau Bac + 3. En 1990, seule la moitié des volontaires étaient à ce stade. La catégorie majoritaire concerne les Bac + 5 qui représentent 35 % des effectifs. En revanche, la proportion de volontaires de formation manuelle, de type CAP ou BEP, a diminué de plus de moitié, les titulaires de ces diplômes étaient 7 % en 1990, alors qu'ils ne sont plus que 2,6 % en 2002. Cette évolution s'explique en partie par le fait que les candidats au départ sont de plus en plus diplômés et que les associations pensent trouver dans ces derniers des volontaires plus compétents, plus « ciblés » et également plus âgés pour tirer le meilleur profit possible de leur expérience et de leur maturité.

En 2003, les volontaires étaient principalement des administrateurs/coordonateurs (25 %), des enseignants (18 %) et des animateurs (13 %). Ils représentent 56 % de l'effectif total, ce qui se conçoit aisément pour des associations de développement où prédominent les missions liées au social et à la formation. Si ces statistiques ne concernent que les volontaires du décret, elles correspondent dans une large mesure aux expatriés hors décret

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

pour les critères relatifs à l'âge et au niveau de formation. En revanche, ces derniers sont différemment répartis : intervenants pour des ONG techniciennes d'urgence, ils sont majoritairement présents dans les zones de conflits, de déplacements de populations, de famines et de pandémies. La répartition par activité est également différente. Les professions de santé, de logistique, de gestion et d'administration y prédominent. Ainsi, les proportions changent considérablement pour les ONG « techniciennes ». À MSF, par exemple, les postes se répartissent de la façon suivante : 33 % de paramédicaux (infirmiers, laborantins, pharmaciens), 31 % de médicaux (médecins, chirurgiens, anesthésistes), 24 % de logisticiens et 10 % d'administrateurs²⁴. Ainsi, les dominantes de chaque ONG apparaissent-elles clairement : la santé et la logistique pour MDM, MSF et Handicap international (HI) ; l'agriculture pour Vétérinaires sans frontières (VSF) ; l'enseignement et le social pour la DCC, le Defap et le SCD...

Il y a quarante ans, le volontariat était presque exclusivement masculin, majoritairement composé de coopérants du Service national, largement localisé en Afrique, dans les pays du champ et essentiellement tourné vers l'enseignement, la santé et l'agriculture. Aujourd'hui, le volontariat s'est féminisé, il est composé de civils, les destinations et les domaines d'activité se sont diversifiés, les volontaires sont sensiblement plus âgés, possèdent un niveau d'études plus élevé et reçoivent presque tous une formation au départ. C'est dire si le profil des volontaires s'est donc complètement modifié. Il en va de même pour leur rôle et leur fonction.

25. Jean-Dominique Boucher, *L'Aventure solidaire – Volontaires pour le tiers-monde*, Paris, Karthala, 1990, p. 65.

26. Responsable du DESS «Coopération et Développement» à l'université Paris-I – Panthéon-Sorbonne.

Rôles et fonctions

De la substitution à l'accompagnement

Dans les années 1960, les volontaires partaient pour ainsi dire à l'aventure; ils arrivaient en terrain inconnu et devaient presque totalement improviser sur place. Ils n'étaient pas formés aux problèmes du développement et les structures d'accueil étaient réduites. Malgré cela, pour le journaliste Jean-Dominique Boucher: «Ce qui, vu avec le recul de vingt-cinq années, peut ressembler à une aimable pagaille, où n'importe qui faisait n'importe quoi, n'était pas forcément négatif. On improvisait certes, mais en même temps on inventait. Manquait seulement – et gravement – la synthèse d'expériences très localisées, parfois vite abandonnées et qui se perdaient dans les sables. [...] Le volontariat de 1991 a du mal à se défaire de ses images anciennes, trop anciennes. Du genre: volontaire brousard en pataugas, boy-scout en quête de communautés originelles, ne craignant pas de vivre à la dure, s'adaptant à toutes les situations, bricoleur de génie, capable de miracles avec son couteau à six lames, Mac Gyver du développement»²⁵.

Dans le passé, les volontaires menaient des actions de substitution en occupant certains postes, d'encadrement notamment, à la place des nationaux parfois encore insuffisamment formés en nombre et en qualité, et ils s'intégraient dans des organismes ou même des administrations nationales ou locales. Ensuite, le volontariat est passé de la sphère de la « substitution » à celle du « partenariat » où il était plutôt question d'aider à l'élaboration de projets de développement en collaboration avec des groupes locaux, des collectivités. Les volontaires étaient associés à la conception et à la conduite du projet. Aujourd'hui, se profile une nouvelle forme de volontariat, « l'accompagnement ».

27. In Actes du colloque *Volontaires et développement : une coopération en mouvement*, 24 mars 1994, université Paris-1 – Panthéon-Sorbonne, salle Louis-Liard.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

En effet, les groupements locaux sont de plus en plus autonomes et choisissent eux-mêmes les orientations et les méthodes d'organisation et de gestion. De fait, le volontaire doit modifier son attitude: n'ayant plus à susciter, mais à accompagner une démarche de développement, il intervient dans un deuxième temps, pour apporter un appui technique. En outre, au fil des années, les appuis techniques aux programmes s'étoffent, le savoir-faire et les compétences du volontaire s'affinent, les besoins et les attentes des populations sont mieux pris en compte. L'assistantat devient du partenariat, le volontaire joue de plus en plus le rôle d'opérateur ou de co-opérateur et devient un élément d'une stratégie nouvelle d'accompagnement. Il est de plus en plus considéré comme un moyen d'appui à des projets de développement. Pour Philippe Marchesin²⁶, en effet, « le volontariat d'accompagnement impliquant un rôle d'appui à des projets initiés par les populations, l'intervention du volontaire devient plus professionnelle et plus ponctuelle. Sa tâche essentielle s'oriente vers l'offre de techniques pointues, qui font défaut localement, ce qui limite d'autant sa présence sur place. [...] Le volontaire des années 1990 doit donc réaliser un difficile exercice d'équilibre: surfer entre la fonction de conseiller technique et celle d'agent de communication entre les peuples, tout en jouant le rôle de catalyseur des dynamiques locales. Un véritable numéro d'artiste du développement²⁷ ».

Si ce qui précède concerne au premier chef les volontaires du développement, il y a lieu de souligner que l'action des « urgenciers » a, elle aussi, évolué dans une large mesure. Au tout début, ils partaient pour aider mais aussi pour témoigner. Au fur et à mesure, ils se sont davantage consacrés aux problèmes spécifiques rencontrés dans les pays du Sud: ce sont les « pragmatiques », les « organisateurs ». La génération actuelle est celle des « professionnels de la santé internationale », prestataires de service qui répondent à une demande locale et qui interviennent

28. Cité in Marc Payet, *Les Hommes-orchestres de l'humanitaire*, Paris, Alternatives, 1996, p. 10.

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

dans le cadre de missions plus longues. Les équipes de travail deviennent pluridisciplinaires afin d'intervenir au niveau médical, mais de plus en plus pour répondre aux problèmes d'approvisionnement en eau, d'assainissement, de nutrition et pour mener des actions de formation du personnel sur place. Le rôle du volontaire est, aujourd'hui, très variable : concepteur, formateur, assistant technique, coordinateur, gestionnaire, négociateur, animateur, encadrant, opérateur...

Les nouveaux métiers

Au fur et à mesure de leur développement, les associations ont intégré de nouvelles compétences et même créé de nouvelles activités propres à leurs domaines d'intervention.

Les professionnels de la santé (médecins, infirmiers et personnel paramédical), les enseignants, les ingénieurs et les techniciens, sont les plus largement représentés. Cependant, certains postes ont connu un essor considérable, comme ceux d'administrateurs et de coordinateurs. Si cela renforce la fiabilité de l'association, ce phénomène a sans doute contribué également à faire dévier quelque peu les centres d'intérêt du technique vers l'administratif, les problématiques du développement vers celles de collecte et de gestion d'argent. L'importance croissante des bailleurs de fonds, dont la pression – directe ou indirecte – en termes de résultats visibles et rapides et de comptes détaillés s'exerce sur les volontaires, risque de contribuer à l'augmentation d'un volontariat « gestionnaire », dont les principaux avantages seraient le moindre coût et la souplesse d'emploi. Cette déviation du volontariat peut être observée chaque fois qu'une ONG se présente en concurrente des bureaux d'étude et des sociétés prestataires de service. Les moindres coûts salariaux et les exonérations fiscales et sociales dont elle bénéficie, lui donnent naturellement un avantage concurrentiel considérable sur les sociétés commerciales.

Parmi les nouvelles compétences, on dénombre également les logisticiens et les « sanitaires » apparus il y a quelques années

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

dans les ONG d'urgence et qui sont vite devenus indispensables. La logistique a en effet pris une part de plus en plus grande dans la réalisation d'une mission. Elle permet d'acheminer, dans des délais très courts et n'importe où dans le monde, une grande quantité de matériel et de produits et de gérer tous les aspects techniques sur le terrain. Selon Xavier Emmanuelli, co-fondateur et ancien président de Médecins sans frontières²⁸ : « La logistique est l'outil de la puissance de MSF. C'est elle qui donne aux infirmières et aux médecins les moyens de leur intervention. »

Le logisticien, terme qui appartient au registre militaire, dont le rôle au départ consistait à décharger le personnel médical des problèmes d'intendance, est vite devenu l'homme à tout faire incontournable. Véritable « homme-orchestre », selon l'expression du journaliste Marc Payet, il se doit d'être polyvalent. Plus que les diplômes, ce qui prime chez lui c'est l'expérience, la connaissance du terrain, la débrouillardise et l'esprit d'initiative. Il a en charge plusieurs secteurs : les télécommunications ; les transports ; l'achat, le convoiement, le stockage et la distribution de tout ce qui est nécessaire à la mission et aux volontaires sur le terrain (énergie, nourriture, médicaments...) sans compter les formalités de douanes et autres chicanes administratives. Dans une association comme MSF, les logisticiens représentent un quart des expatriés. Parties du constat que nombre de maladies sont liées à des problèmes d'eau et d'hygiène, les ONG médicales ont conclu à l'urgente nécessité de consacrer à ces dernières davantage de moyens, certes financiers, mais également humains. Le « sanitaire », terme dérivé du mot anglais *sanitation* qui signifie « système sanitaire », s'est imposé comme le spécialiste en matière d'hygiène. Il organise l'approvisionnement en eau potable ainsi que sa distribution. Pour cela, il doit maîtriser, d'une part, les techniques de recherche et d'exploitation des eaux souterraines ou de mise en place de réseaux de distri-

29. Les prénoms des volontaires interviewés ont été modifiés.

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

bution d'eau, d'autre part, celles de traitement et de désinfection. Une fois l'eau acheminée, le « sanitaire » a également pour tâche la gestion des travaux d'assainissement du milieu environnant (construction de latrines, de douches, évacuation des eaux usées et gestion des ordures). Il peut également prendre en charge les programmes de sensibilisation et d'éducation sanitaire, directement auprès des populations locales ou à travers la formation de personnel de santé. En cas d'épidémie, c'est à lui qu'il revient d'estimer le nombre de personnes affectées, d'évaluer les besoins de tous ordres et de prendre les mesures qui s'imposent.

Dans les années 1960, on l'a dit, les volontaires étaient essentiellement issus de l'enseignement ou de l'agriculture ; dans les années 1970-1980, les professions médicales connaissent un vif succès après la création de MSF puis de MDM, et la médiatisation des *French Doctors*. Aujourd'hui, les postes et les fonctions se sont diversifiés ; les associations recherchent désormais tous types de compétences, n'hésitant pas, si nécessaire, à innover pour répondre à leurs propres besoins. Cependant, l'évolution du volontariat s'est toujours faite dans une certaine fidélité aux origines, en particulier en ce qui concerne les motivations, même si, là aussi, des changements sont apparus ces dernières années.

Les motivations**Pourquoi partir ?**

Les objectifs des volontaires sont à la fois variés et difficiles à classer. Pour certains, c'est l'esprit d'aventure, l'attrait de l'exotisme : pour d'autres, simplement la peur du chômage. L'un avancera le désir irrésistible de se rendre utile, d'apporter sa contribution personnelle à la lutte contre la misère et l'injustice, l'autre avouera le besoin d'échapper à la routine, de rompre avec des attaches familiales ou sociales jugées insupportables, de fuir la société de consommation, d'aller à la recherche de son identité, de rencontrer d'autres peuples et d'autres cultures, d'aller vers l'autre, de voir comment les choses se passent sur place,

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

d'être dans le feu de l'action ou au cœur de l'actualité, en tout cas de vivre une expérience forte et enrichissante. C'est un peu tout cela à la fois et bien d'autres choses encore... Il est toutefois possible de détecter les motivations principales, celles qui sont le plus fréquemment avancées, une même personne pouvant en invoquer plusieurs.

– Le besoin de se réaliser : vivre une expérience enrichissante, rechercher un épanouissement personnel ou un accomplissement de ses rêves, apprendre à se connaître et donner un sens à sa vie. (Marion²⁹ : « J'espère qu'on devient meilleur, qu'on devient plus lucide, plus tolérant, plus ouvert ; on comprend mieux la souffrance des gens, ça donne plus de force pour essayer de faire changer les choses. », Sophie : « Partir pour un projet qui a du sens, travailler auprès des gens, faire un travail qui a du sens. »)

– Le désir d'être utile : aider les autres, contribuer à améliorer le sort des plus démunis, agir contre les injustices (Paula : « J'allais soigner les petits enfants qui étaient malades », Mathilde : « Devenir acteur dans un monde qui me révolte »).

– L'envie de rencontrer d'autres cultures, le goût du voyage : c'est l'attrait d'un autre mode de vie, le besoin de découverte, le désir d'échanger des idées avec des gens différents, l'envie de voyager. (Audrey : « Ça permet de voyager, on fait aussi les choses par intérêt. », Sophie : « Il y avait aussi l'étranger, voyager, de manière tout à fait égoïste, rencontrer des gens, voir d'autres pays. »)

– Le refus ou la fuite : il s'agit de rompre avec une société jugée insupportable, de fuir un quotidien ennuyeux ou difficile, et parfois une manière d'éviter le chômage ; pour les coopérants du Service national c'était le refus de faire un service militaire classique jugé inutile. (Fabrice : « J'avais le Service national à faire et je ne voulais pas faire l'armée, donc c'était soit la coopération, soit l'objection de conscience. »)

– L'imitation d'un modèle : le désir de faire comme des amis ou des membres de la famille qui, par leurs récits, ont marqué et

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

donné envie de partir. S'identifier, consciemment ou non, à ce modèle, est un élément moteur dans le choix et déclenche d'autres motivations. (Sylvain: « J'ai rencontré une personne, trois ans avant mon départ, qui était partie par le biais de la DCC et qui m'a présenté son séjour au Rwanda avec des diapos, des commentaires qui m'avaient beaucoup impressionné. »)

– Se tester. Certains jeunes se sentent privilégiés, ils ont conscience d'avoir la chance de vivre dans un pays riche, de faire des études... et de pouvoir faire ce qu'ils veulent: « j'estime être très privilégié, dans ma situation on est un peu sans souci, mon avenir est grand ouvert et on se dit: pourquoi ne pas en faire profiter les autres? » (Xavier). Ce confort qu'ils apprécient semble, en même temps, leur peser; leur vie est monotone, sans réels soucis matériels, sans préoccupations majeures, ils souhaitent rompre avec le quotidien, au moins pour un temps. Ce confort est culpabilisant, d'une part, par rapport à ceux qui n'ont rien, d'autre part, car il représente un cocon protecteur. Or, ces jeunes souhaitent se confronter à eux-mêmes. La mission humanitaire est alors un test, elle leur permet de « voir si on est capable de »: capable de vivre différemment, de vivre « à la dure », à la spartiate, capable aussi de s'adapter à des conditions de vie matérielles difficiles, à l'imprévu, à l'inconnu, à la différence.

– Servir son avenir professionnel: cette dernière motivation apparaît de plus en plus fréquemment dans le discours de ceux qui considèrent le volontariat comme un « passage obligé », un tremplin pour une carrière dans le domaine de la coopération internationale, et qui l'intègrent dans un projet professionnel déterminé. (Florence: « C'était de trouver du travail tout de suite dans le domaine de l'aide au développement [...] il faut obligatoirement avoir une expérience de terrain. », Philippe: « Moi, voulant repartir dans la coopération internationale, le statut de volontaire était presque un passage obligé pour avoir une expérience professionnelle. »)

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

À tout cela s'ajoute, même si cette motivation n'est pas clairement formulée, le besoin de passer par une phase de transition entre la sortie de l'adolescence et l'entrée dans l'âge adulte. Les volontaires disent vouloir « faire autre chose avant de commencer à travailler » (« Je ne savais pas quoi faire ! »), donnant l'impression qu'ils n'ont rien à perdre en partant. Rien ne les retient, ni travail, ni famille. Cette mise entre parenthèses est vécue comme un moment privilégié, une période de liberté qu'ils s'octroient avant de se stabiliser et de trouver leur place dans la société, puisqu'ils ont justement du temps et pas d'attaches.

« Pour le moment, je suis dans une phase de ma vie où je peux me permettre d'avoir ce genre d'attitude et d'action. » (Patrick)

« Avant de me jeter dans le monde du travail tel qu'on l'entend, en entreprise, je me voyais beaucoup plus peaufiner ma formation par quelque chose de très humain. » (Sylvain)

« C'est une bonne façon de faire une transition entre les études et le monde professionnel. » (Fabrice)

C'est aussi une manière de fuir les contraintes sociales et le chômage. Ceci est d'autant plus vrai pour les jeunes, sans expérience, issus de formations généralistes, en sciences politiques ou sciences humaines, ne débouchant pas sur un métier clairement défini. Pour eux, le premier départ en mission se fait entre 24 et 29 ans, après des études longues (Bac + 4 ou 5) et pas ou peu d'expérience professionnelle préalable (stages d'études, « petits boulots », emplois précaires), directement au sortir des études. Et ceci est le cas pour plus de la moitié des volontaires rencontrés.

« Je cherchais du travail, j'ai passé un week-end à me dire "je dis oui, je dis non, tu n'es pas malade, tu ne vas pas partir comme ça là-bas, il faut être débile" et puis "mais si, c'est intéressant, c'est une sacrée chance, il faut saisir l'opportunité". J'étais hôtesse d'accueil à l'aérospatial, j'en avais assez [...] Je ne me voyais pas travailler dans une usine à biscuits, le seul sens était

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

de recevoir un salaire et de faire un travail pas trop nul.» (Sophie).

Si globalement l'âge des volontaires s'est élevé cela est dû, en partie, à l'allongement des études, à l'augmentation du chômage, à l'accès à l'indépendance économique et à l'entrée dans l'âge adulte plus tardifs. De plus, les difficultés de réinsertion au retour, conduisent souvent à repartir sur le terrain. L'âge moyen de la première mission est de vingt-six ans, et la durée des séjours varie de deux à six ans. On retrouve donc une majorité de volontaires entre vingt-cinq et trente ans, ayant les mêmes pré-occupations qu'au sortir de l'adolescence, de « vieux ados » en quelque sorte.

Quoi qu'il en soit, il y a le plus souvent dans ces motivations un mélange de recherche d'un développement personnel et de considérations moins égoïstes. Néanmoins, le comportement altruiste est toujours guidé par d'autres intérêts, beaucoup plus personnels: envie de s'engager, enrichissement des connaissances, désir de reconstruction, volonté de fuir, recherche d'un mieux-être personnel...

« C'est plutôt une trajectoire personnelle ; moi, c'est parce que j'ai toujours vécu à l'étranger et que ça m'intéressait d'aller voir ce qui se passe à l'étranger et pas dans le milieu de l'entreprise parce que je n'ai aucune formation pour ça. Il y a une part de militantisme avec tous les travers du tiers-mondisme, mais il y a un peu de ça et aussi il n'y a pas de formation qui me conduise dans le fait d'aborder les pays étrangers par d'autres moyens. C'était aussi une curiosité, on te dit qu'il y a un poste en Angola, tu sautes sur l'occasion parce que l'Angola tu ne connais pas, donc c'est aussi un moyen d'aller voir ce qui se passe à travers le prisme humanitaire. » (Yvan).

30. Jean-Christophe Servant, *Les Métiers de l'humanitaire*, Paris, L'Étudiant, 1993, p. 20.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

La volonté d'aider des populations plus déshéritées, en apportant un dynamisme mais aussi des compétences, est largement partagée par les volontaires; cet engagement est analysé en résonance avec un parcours politique ou religieux, une tradition familiale, une formation universitaire... Fabrice, protestant, parti avec le Defap (association luthérienne) interprète ainsi ses motivations: « De quoi je me nourris ou plutôt qu'est-ce qui me pousse à m'engager pour deux ans au loin? Un appel de Dieu tel qu'aurait pu le recevoir la sainte de Lourdes? Non, une force qui met en mouvement, qui crée un élan. L'irrépressibilité de l'Amour. Une invitation vague, sourde mais tenace à partager le pain des autres, à vivre en communion avec eux, à être des frères en Christ. Un appel tout simple à vivre une expérience fraternelle, un témoignage partagé avec ceux du Sud demain, d'autres sans doute après-demain. »

Pour les volontaires ayant déjà une expérience professionnelle, en particulier dans le domaine médical, l'expatriation représente l'opportunité d'exercer leur métier de façon différente (Paula: « Là-bas, j'avais un travail à dimension humaine, relationnelle beaucoup plus importante. ») et d'accéder à des responsabilités accrues.

Le volontaire veut partir pour aider et pour apporter sa contribution à l'amélioration d'une situation qui le choque et qu'il juge intolérable. Par rapport à ses aînés, il a un discours plus pragmatique, il s'engage de manière plus mesurée et demande des garanties (statut, sécurité sociale...). La recherche d'un épanouissement intellectuel, à travers le volontariat, se double d'un enrichissement professionnel. Le discours est beaucoup moins politisé que par le passé; il ne s'agit plus d'un engagement idéologique et politique. À la question de Jean-Christophe Servant « Qu'est-ce qui différencie les nouveaux des anciens. Est-ce l'idéalisme? »³⁰, Xavier Emmanuelli répond: « Nous, les anciens, nous sommes autant les enfants du Samu que d'une utopie politique. Les premières personnes à faire MSF étaient des militants venant d'une certaine gauche qui ne peut plus

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

exister. Marxiste ou dérivée. Puis il y a eu la baffe : le Cambodge, le Vietnam ».

Et pour Guy, volontaire de MSF : « L'idéal de ceux qui partent maintenant est complètement différent. Il n'est plus politique. Mais il reste quand même cette volonté d'apporter sa pierre à l'humanitaire. De participer à une aventure professionnelle et altruiste. Lorsque je suis rentré il y a cinq ans, ma première motivation était de trouver une autre motivation que l'argent pour travailler. Et je pense que j'ai trouvé ici ce que je cherchais. »

Moins politiques, plus humanistes. Si les volontaires s'engagent, c'est plutôt dans le but d'aider les hommes pour leur seule appartenance au genre humain, sans considération raciale, religieuse et encore moins politique. Et si militantisme il y a, c'est souvent de manière ponctuelle, sur un projet bien défini. Pour Marie, infirmière : « J'ai deux passions dans la vie, c'est mon boulot et les voyages et je trouvais que l'humanitaire par rapport à tout ce que ça peut représenter sur le plan humain, sur la lutte aussi des droits de l'Homme, me permettait en même temps de voyager, de découvrir une autre culture, de travailler avec des gens dans leur pays et en même temps de me battre, moi à ma façon, contre les inégalités qui existent dans ce monde. C'est un engagement, oui un engagement. »

Où partir ?

Quelles que soient leurs motivations, tous les expatriés évoquent l'attrait pour la découverte de cultures différentes, occasion de rencontres et source d'enrichissement. Cette curiosité est rarement focalisée sur un pays bien précis, l'exotisme étant un des critères de choix, même si certains privilégient une culture à laquelle ils étaient personnellement attachés (le volontaire a déjà effectué un voyage dans le pays, il a des amis originaires de la région...). En revanche, les situations de guerre et l'étiquette de pays « à risque » découragent maints volontaires, à l'exemple de Marie qui affirme : « Mon critère, déjà d'emblée c'était pas de pays en guerre, je ne me sentais pas capable

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

d'affronter une situation trop conflictuelle et donc je suis partie sur un camp de réfugiés.»

Quand les volontaires évoquent leur désir de voyager, ils s'expriment souvent de manière très générale, le but étant de partir, sans destination précise. Ce qui prime, c'est le voyage. Et même lorsqu'ils émettent des vœux auprès de l'ONG d'envoi c'est à titre purement indicatif, sachant qu'ils ne partiront pas forcément dans le pays demandé. Les volontaires interrogés graduent et hiérarchisent les types de projets et de régions: plus le pays est pauvre et « archaïque » au niveau des conditions matérielles (hygiène, habitat, communications), plus il est exaltant et dépayçant, et correspond davantage à l'image qu'ils se font de l'humanitaire et de ses acteurs. Le portrait type étant celui du jeune médecin, entièrement dévoué à sa cause, vivant au fond de la jungle africaine, à la fois ascète, bricoleur hors pair et aventurier romantique.

Ainsi, interrogés sur la destination qu'ils choisiraient, pratiquement tous répondent l'Afrique sans hésitation. S'ils précisent tout de même que c'est l'Afrique noire qui les intéresse, ils ne font pas d'autres distinctions, ce continent ne semblant être divisé qu'entre Afrique blanche et Afrique noire; cette dernière constituant un tout uniforme. À la question « Pourquoi l'Afrique? », les réponses sont assez vagues (« je ne sais pas pourquoi », « parce que... pour la culture »); ils ressentent une « attirance » pour ce continent dont ils ont « des images dans la tête », là encore, ils n'arrivent pas à décrire ces images, à en parler. Ils évoquent les paysages superbes, la nature grandiose, les rythmes lents, la langueur africaine, la nonchalance, la différence de mentalité, le respect des populations pour leur environnement, l'harmonie entre l'homme et la nature. Destination favorite, l'Afrique est perçue comme le continent le plus défavorisé, le plus difficile et donc le plus attirant:

« Je pense que je suis plutôt attiré par l'Afrique, c'est l'enjeu du prochain millénaire, et puis c'est le continent le plus pauvre du monde. » (Xavier);

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

« L'Afrique, pour la culture, ça fait peut-être moins peur que l'Asie, c'est un peu plus près quand même, la culture m'intéressait et comme c'était dans l'esprit d'aider, je me suis dit : ceux qui en ont le plus besoin, c'est peut-être en Afrique. » (Claire)

C'est, enfin, une région du monde qui fait moins peur que l'Asie. En effet, près de la moitié des volontaires rencontrés ne souhaite absolument pas aller sur le continent asiatique. Les modes de vie leurs semblent trop différents, à l'exception de l'Inde qu'ils isolent. L'Amérique latine, quant à elle, si elle ne fascine pas autant que l'Afrique effraie moins que l'Asie. La seule difficulté aux yeux des volontaires se situe au niveau de la langue. À l'évocation de ce continent, beaucoup précisent qu'ils ne parlent pas espagnol, ce qui ne faciliterait ni leur envoi, ni la communication une fois sur place. En revanche, le problème de la langue n'est jamais évoqué pour les autres régions du monde. Cet attrait pour l'Afrique s'explique en partie par les images véhiculées par les médias, à la fois celles de paysages magnifiques et celles de pauvreté et de misère. Il y a également la proximité réelle ou supposée de l'Afrique due à la colonisation, l'immigration, la francophonie, le tourisme et même, dans une moindre mesure, la musique ou la mode vestimentaire. L'Asie, elle, demeure éloignée, fermée, un autre monde.

Ainsi retrouve-t-on des résonances avec l'histoire coloniale. Variant en fonction des nécessités, l'iconographie et les discours de l'époque établissaient, dans l'ensemble, une hiérarchie des « races » composant l'empire, chacune ayant des caractéristiques propres : le Noir, naïf, drôle et gauche ; l'Arabe, rusé, dangereux et fourbe ; enfin l'Asiatique, sournois, pervers et menaçant, porteur du « péril jaune ».

Avec quelle ONG partir ?

Quant au choix de l'ONG, quand il ne s'agit pas d'une association très connue, il relève souvent du hasard, d'une rencontre ou d'une opportunité. Dans la pratique, les volontaires démarchent plusieurs organisations, en commençant par les plus

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

importantes, et partent avec celles qui veulent bien d'eux, même si on ne s'adresse pas à la DCC, association professionnelle de développement, de la même manière qu'à MSF, association médicale laïque. Toutefois, certains ciblent plus particulièrement une ou deux ONG, parce qu'ils en ont entendu parler, parce qu'elles correspondent à ce qu'ils recherchent (associations professionnelles, associations spécialisées dans un domaine ou sur une région géographique particulière) ou encore parce qu'elles correspondent à leur formation (associations médicales). Ainsi, les médecins postuleront-ils plus facilement à Médecins sans frontières, les kinésithérapeutes à Handicap international, les enseignants à Écoles sans frontières...

Quels profils pour quelles motivations ?

Nous l'avons vu, les volontaires partagent tous, à des degrés divers, le désir d'aider et de travailler différemment ainsi que la soif de découverte. Toutefois, c'est la grande diversité des situations, des motifs d'engagement et de la durée d'expatriation qui caractérise le volontariat contemporain. Cette hétérogénéité se traduit par le large éventail des cas, qui va du jeune diplômé au retraité souhaitant se rendre utile quelques mois en passant par le militant laïc tiers-mondiste ou écologiste à l'évangéliste, le cadre en rupture de société ou le professionnel sans état d'âme qui vient remplir une mission temporaire en apportant ses compétences. Il peut s'agir également de jeunes en mal d'aventure, qui se prennent pour « Mac Gyver », le héros débrouillard, et s'imaginent faisant du 4 x 4 ; de justiciers au grand cœur, révoltés par les malheurs des autres et scandalisés par les exactions des dictateurs ; de dépressifs qui pensent que tous leurs problèmes disparaîtront dès qu'ils iront très loin régler ceux des autres ; ou encore de personnes qui croient partir pour le « Club Méditerranée » passer du bon temps sous les tropiques.

Tous ceux-là n'ont ni la connaissance ni l'expérience de la solidarité internationale et bien souvent pas de vécu profes-

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

sionnel. Ils ont une image du tiers-monde complètement déformée et une idée très vague de ce que peut être une mission humanitaire.

Lié aux objectifs, aux attentes et au parcours personnel de chacun, le profil des volontaires présente lui aussi une grande variété et dépend également de l'intensité et de la qualité de leur engagement. Une typologie peut néanmoins être risquée si on garde à l'esprit que, d'une part, toute classification ne vaut qu'à un instant donné puisque les motivations et les attentes de chacun peuvent évoluer dans le temps et que, d'autre part, un même individu peut se retrouver dans plus d'une catégorie à la fois.

– L'idéaliste

Le volontaire est parfois mû par une véritable vocation caractérisée par un engagement personnel puissant et désintéressé au service d'une cause. Il ne s'agit donc pas d'une expérience ponctuelle mais bien d'un choix de vie délibéré. Épris d'un idéal de justice et de solidarité, cette personne est souvent apolitique, athée, et se présente plutôt comme un citoyen du monde concerné par le sort des hommes quelles que soient leur nationalité, leur religion, leur appartenance politique... Ce qui lui importe, c'est de secourir. Ce type s'incarne dans l'infirmière qui se distingue par sa vocation à aider et par son dévouement. D'ailleurs, lorsqu'il rentre de mission et s'il ne repart pas rapidement, le volontaire s'investit généralement dans des structures d'aide opérant en France.

– Le militant

Pour le militant, animé d'une idéologie sociale, politique ou religieuse, le volontariat relève de de l'activisme politique et représente un statut conforme à son idéal car il lui permet d'agir en propageant ses idées. Le choix de l'ONG est déterminé par son idéologie et ses convictions. D'ailleurs, le volontaire a déjà bien souvent un engagement associatif préalable, qui se poursuit

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

à son retour en France. Le missionnaire incarne bien cette catégorie de volontaires dont l'engagement relève du domaine de la foi et des convictions métaphysiques dans ce qu'elles ont de permanent et d'absolu.

– *L'opportuniste*

Mû par la volonté de quitter la France, il trouve dans le volontariat l'occasion de réaliser son rêve. Ce qui prime, c'est de vivre ailleurs et différemment, et le volontariat n'est qu'un moyen d'y parvenir. Parfois, sa démarche relève davantage du désir de fuir la société, les problèmes personnels, le chômage, que de celui d'aller à la rencontre ou à la découverte des autres. Il recherche un cadre de travail souple, sans pression de la hiérarchie, sans trop de contraintes horaires ou vestimentaires, et qui sorte de la routine. Pour ce « volontaire touriste », la mission est avant tout une excursion en pays exotique. La quête d'un mode de vie agréable et décontracté, proche de la nature, le conduit à postuler indifféremment auprès d'une ONG ou d'une structure comme « Nouvelles Frontières ». Le choix de l'ONG est secondaire, le principal étant de partir.

– *Le professionnel*

Le « professionnel » a fait le choix de carrière dans le secteur de la solidarité internationale. Il ne s'expatrie pas forcément par conviction et encore moins pour échapper à quoi que ce soit. Sa démarche s'inscrit plutôt dans une logique personnelle et professionnelle. Il enchaîne les missions et espère devenir cadre salarié au siège d'une association ou trouver un emploi dans le domaine de la coopération internationale. Le volontariat est intégré dans un plan de carrière et constitue une expérience professionnelle qualifiante. Il choisit l'ONG pour sa renommée et les possibilités qu'elle offre en termes de carrière. Les associations comme MSF, MDM ou ACF, avec leurs sections internationales, répondent à ces attentes et valorisent davantage un CV ; elles sont, de fait, les plus demandées.

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

– *L'occasionnel*

Le volontaire occasionnel, lui, considère le volontariat comme une parenthèse dans sa vie socioprofessionnelle et non comme une fin en soi. Il s'investit sur une opportunité ou une disponibilité ponctuelle, par exemple pour faire une coupure entre la fin des études et l'entrée dans la vie active, lors d'une période de recherche d'emploi ou à l'accession à la retraite. Il souhaite mettre cette disponibilité au service d'autrui tout en réalisant une expérience.

– *L'aventurier*

Pour ce dernier, qui assimile sa mission à un raid dans le désert, le volontariat offre tout d'abord l'occasion de vivre des moments exaltants dans des conditions extrêmes faites d'imprévu, d'aventure et même de danger. Il offre aussi la possibilité d'échapper à la hiérarchie et à la discipline des commandos d'élite et assure un minimum de sécurité matérielle. Ce type de volontaire peut se révéler assez dangereux pour l'association et si les tests de sélection ne le détectent pas, il sera souvent une source de problèmes pour l'ONG et pour lui-même, tant l'image qu'il se fait du volontariat est éloignée des pratiques. Les organisations ciblées en priorité sont les « urgencières », qui correspondent davantage à l'idée que cet « aventurier » se fait du volontariat.

Ce dernier est, fort heureusement, le « type » le plus rare parmi les volontaires à partir car les ONG ont mis en place des sessions de recrutements de plus en plus élaborées. L'idéaliste et le militant sont aussi en petit nombre. Les profils dominants sont ceux de l'opportuniste, et de plus en plus, celui du professionnel et de l'occasionnel. Ce dernier correspond davantage à l'état d'esprit de la société actuelle, qui libère du temps, aspire à des valeurs plus humanistes et à soif d'aventure, de défi et de découverte. Il veut d'abord y consacrer un certain temps, pendant les vacances ou une période de chômage ; il veut essayer, voir si ça

31. Jean-Christophe Servant, *Les Métiers de l'humanitaire*, op. cit., p. 9.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

lui correspond avant de s'engager plus avant, éventuellement. Le professionnel, lui, profite d'un mouvement qui se développe et se technicise.

Si les six catégories inventoriées se retrouvent dans presque toutes les associations, il y a lieu cependant de noter des corrélations assez nettes entre certains types de volontariat et certains types d'ONG. Ainsi, les volontaires « débutants » se retrouvent-ils de préférence dans les structures qui emploient beaucoup de jeunes comme, par exemple, l'AFVP ou la DCC ; les volontaires « professionnels » sont surtout présents dans les organisations très structurées, dotées d'importantes équipes de direction et de gestion, comme MSF ou Handicap international ; enfin les volontaires de « vocation » sont plutôt attachés à des ONG confessionnelles, ou bien à des ONG laïques mais très engagées dans certains combats spécifiques.

Véritable métier ou simple engagement ?

Ces dix dernières années, nombre d'ouvrages ou d'émissions télévisées ont fait référence aux « métiers de l'humanitaire » et autres « métiers de la solidarité internationale ». Il est vrai qu'il existe quelques « fonctions maison » propres à la solidarité internationale. Les « logisticiens », « sanitaires » ou autres « coordinateurs de programmes » n'ont pas vraiment d'équivalent dans un autre contexte. Il existe d'ailleurs des formations spécifiques de plus en plus répandues. Mis à part ces fonctions types, les professions exercées dans le cadre des associations de solidarité internationale sont celles que l'on retrouve partout ailleurs (médecins, instituteurs, agronomes, ingénieurs, comptables, menuisiers...). Quant à la pratique, elle diffère « sur la forme » mais non « sur le fond ». Même si, de plus en plus, les volontaires sont amenés à faire de la formation, il n'en reste pas moins qu'ils exercent ce pour quoi ils ont été formés. En fait, ce sont le

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

contexte et l'état d'esprit dans lesquels les expatriés exercent qui diffèrent et c'est là toute l'originalité du volontariat.

« Le mérite de l'action humanitaire, en tout cas, est de recomposer des pans entiers d'activités professionnelles. De leur redonner un sens. Soigner pour aider; construire pour développer; enseigner pour lutter.³¹ »

Plus que le strict exercice de leurs compétences, les volontaires font intervenir des qualités d'adaptation et restent des adeptes de l'engagement solidaire. Pour certains, cette activité est un véritable métier qu'ils se voient exercer encore de nombreuses années, voire toute leur vie. À la question de savoir si on peut en faire un métier, Marion est catégorique: « Oui, pourquoi pas? En missions pas forcément toute sa vie, mais tu peux faire de l'humanitaire ton métier. Oui. Il y a plein de choses à faire. [...] Mais oui, je ne vois pas pourquoi on n'en ferait pas un métier. Au contraire, ce n'est pas une activité d'amateur qu'on fait pendant un certain temps et après on passe à autre chose. Je pense qu'au contraire ça a toutes les difficultés d'une profession, où il faut acquérir certaines compétences et une certaine expérience. »

Pour d'autres, et ils constituent la majorité des volontaires interrogés, cela relève plutôt d'un certain état d'esprit, d'un engagement.

« Je ne considère pas que ce soit un métier, ce n'est pas une carrière, on ne peut pas faire carrière dans l'humanitaire, il faut arrêter de croire qu'on peut former les gens à travailler dans l'humanitaire. [...] Et puis il est assez malsain de dire je vais faire de ma vie une carrière dans laquelle je vais progresser, je vais avoir plus de responsabilités, ça c'est quelque chose qui est possible au sein de l'économie libérale, mais là il n'y a pas de notion de profit. Faire carrière est antinomique avec un engagement militant. » (Patrick).

³¹. *Place de la République*, « L'humanitaire », France 2, 9 mars 1999.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Outre la notion d'engagement, les volontaires évoquent également la spécificité du volontariat en ce qu'il demande un investissement personnel important pour pouvoir vivre et travailler au quotidien dans un contexte particulier (déracinement, charge de travail, contexte socio-politique...).

« Tu ne peux pas faire ça toute ta vie honnêtement parce que ce sont des périodes assez spéciales, tu pars six mois, tu n'as pas de vacances, tu travailles le dimanche; tu t'en fous puisque, effectivement, c'est l'événement qui commande, donc le temps tu n'en fais pas ce que tu veux. [...] Donc si tu veux le faire honnêtement tu ne peux pas le faire pendant des années avec la même énergie, et pour moi c'est partie intégrante du travail, c'est que ça demande une énergie, une disponibilité totale, donc il y a une part d'investissement personnel qui fait que tu ne tiens pas dix ans à ce rythme-là. » (Yvan).

« Je crois que ça serait une fuite de faire ça toute sa vie, on a aussi besoin d'avoir des racines. Je crois qu'il y aurait des dégâts psychologiques assez importants pour quelqu'un qui n'arrêterait pas de bouger tout le temps comme ça, parce qu'on ne peut pas trop jongler de pays en pays, on ne peut pas rester dix ans dans le même pays avec ce statut-là. [...] Je ne crois pas qu'il y ait de vocation particulière à être volontaire, à vie en tout cas. Je ne vois pas en fait l'intérêt d'en faire un vrai métier. » (Sylvain).

Les volontaires se sentent également des obligations envers les personnes aidées, obligations vécues comme une liberté, une impression de travailler aussi pour le plaisir, d'être au-dessus de la banalité quotidienne, y compris à un niveau modeste, d'être au cœur des événements, de participer à l'histoire. Cependant, la technicité grandissante, en particulier dans le secteur de l'urgence, le souci de l'efficacité et de la rentabilité, la pression de la concurrence et des bailleurs de fonds poussent les associations vers toujours plus de technique, parfois au détriment de

33. Cité par Julien Adda, *Les Permanents de l'association humanitaire Médecins sans frontières, une économie des dévouements en question*, mémoire de maîtrise de sociologie, université Paris-VII, 1995, p. 54.

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

l'engagement. Or, concilier ces deux aspects n'est pas toujours facile, comme l'affirme Rony Brauman lorsqu'il parle de l'action humanitaire : « elle ne peut ni devenir l'affaire de professionnels, ni se passer de véritable professionnalisme.³² » La technicité ne saurait être une fin en soi, elle n'est qu'un instrument. Et l'adhésion aux valeurs et aux fondements de l'association fait de son personnel des militants engagés de manière individuelle et volontaire à défendre une même cause, à témoigner ou à participer à des actions d'éducation au développement.

Or, aujourd'hui, ce discours commence à être remis en question ici et là, certains jugeant que la professionnalisation du milieu associatif doit entraîner une modification des pratiques et des statuts, en permettant notamment de faire carrière dans ce milieu qui devient un secteur professionnel à part entière et doit donc fonctionner de la même façon que les autres.

Ainsi, différents incidents témoignent-ils de l'évolution des conditions sociales et de la difficulté qu'il y a parfois à gérer cette situation « entre-deux », entre l'économique et le social : des volontaires saisissent les prud'hommes, d'autres brandissent des « revendications salariales » à MSF notamment. Comme l'explique un permanent de cette association³³ : « Il y avait des revendications de salaires. Mais ça ce n'est pas vraiment lié au boulot des gens... Le problème ici c'est que ça a été créé en 1971, donc tu as plein de gens qui sont arrivés dans les années 1980, quand vraiment ça a commencé à grossir, qui étaient comme toi et moi, jeunes, ils devaient avoir entre 20 et 25 ans, donc ces mecs-là étaient célibataires, le salaire ils s'en foutaient, comme moi je suis un peu maintenant. Et puis cela fait déjà dix ans, les types ont des mômes, mariés, installés et ils en veulent plus, donc c'est là qu'interviennent les revendications salariales... ce n'est pas vraiment parce qu'ils veulent gagner plus de fric, c'est parce qu'ils sont un peu courts. »

La montée en puissance des logiques conjuguées de la gestion et de la recherche de financement dans les ONG n'est pas sans effet sur la nature des relations internes entre le siège et les expa-

triés. Les postes d'administrateurs et de coordinateurs se sont développés ces dernières années. Si cette augmentation des volontaires « gestionnaires » confère une crédibilité certaine à la capacité de gestion des associations, elle contribue également à les rapprocher du système d'entreprise dans lequel dominent les logiques gestionnaires. En effet, nombreuses sont les missions pour lesquelles le volontaire administrateur ou coordinateur, devenu un élément incontournable dans une équipe expatriée, et dont le profil de compétence est la gestion, se voit reconnaître un rang quasi supérieur à ceux d'architectes, d'ingénieurs, de médecins ou de techniciens, rang parfois sanctionné par un niveau d'indemnisation supérieur.

Les volontaires : des experts comme les autres ?

Les volontaires se reconnaissent dans une sorte de contre-modèle des coopérants techniques ou des experts internationaux. Les premiers sont généralement envoyés par leur gouvernement, au titre de la coopération technique, ou par des entreprises publiques ou privées en tant que salariés expatriés. Les seconds travaillent pour le compte d'organisations internationales (Banque mondiale, Organisation mondiale de la santé...). Une dernière catégorie se compose des consultants des cabinets d'étude en tous genres.

Si le même profil peut être requis dans tous les cas, statut et conditions de travail des coopérants et des experts diffèrent très nettement de ceux des volontaires. Généralement plus âgés, ils sont salariés et bénéficient bien souvent, outre des avantages sociaux (chômage, retraite...), de salaires importants et d'avantages matériels conséquents (maison confortable, personnel domestique, voiture de service, facilités d'approvisionnement...); de plus, leur expatriation s'inscrit dans un plan de carrière.

Les volontaires, eux, adhèrent très largement à quelques valeurs-phares, quelques idées forces, censées se situer à l'opposé

LE VOLONTARIAT : ÉTAT DES LIEUX

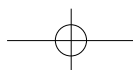
de celles attribuées aux coopérants traditionnels, à savoir: le désintéressement pécuniaire, la modestie des conditions de vie, l'implantation hors des capitales ou des quartiers réputés fréquentés par les experts internationaux, le travail au plus près des populations, la distance critique vis-à-vis des institutions publiques et de leurs représentants et l'investissement personnel dans le projet.

De même que les coopérants ou les experts internationaux, les volontaires jouent un rôle d'appui technique, ce qui doit répondre aux exigences d'un réel professionnalisme. Cependant le parallèle s'arrête là. En effet, le rôle des volontaires ne se réduit pas à ce « simple » apport de savoir-faire technique. Il englobe, pour eux, la capacité d'écoute, d'immersion et d'engagement auprès des populations aidées. Les relations sociales sont indispensables pour donner tout son sens à la notion de partenariat, si chère aux associations de solidarité internationale, et constituent un des éléments-clés qui distinguent les coopérants des volontaires.

Dans l'ensemble, ces derniers estiment ne pas devoir être rémunérés à l'égal des coopérants techniques dont ils ont généralement une mauvaise image. Ils leur reprochent volontiers leur façon de vivre, leur manque d'intérêt pour le pays d'accueil et pour ses habitants, leur motivation principale, l'argent.

« Il y a beaucoup d'écarts et d'écueils avec les gens qui partent en tant qu'expatriés. Je crois que tout l'intérêt du volontariat, c'est de se retrouver au contact de gens qui nous accueillent et c'est pour ça notamment que se justifie et s'explique la "faible" indemnité, même si moi je considère qu'elle est assez importante, mais je crois qu'un expatrié qui travaille pour une multinationale, une grosse boîte française, ne peut pas se permettre d'être au contact des gens qu'il fréquente ou très proche d'eux parce qu'il y a forcément un écart dû à l'argent. » (Sylvain)

Cependant, la professionnalisation du secteur associatif et le développement des logiques carriéristes chez les volontaires

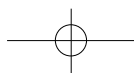


viennent nuancer leurs propos. Pour certains qui envisagent de travailler dans la coopération internationale, les statuts et salaires des experts internationaux constitueraient plutôt un objectif à atteindre. Enfin, cette aspiration à la différence n'est pas toujours perçue ni comprise par les partenaires locaux pour qui ces personnels, volontaires ou pas, indemnisés ou salariés, sont dans tous les cas de figure des individus venus du Nord pour les aider.

En définitive, les volontaires sont-ils des experts comme les autres? Pour répondre à cette question, plus que la période passée sur le terrain, c'est celle du retour qu'il faut prendre en compte, c'est-à-dire plus précisément le comportement des volontaires qui rentrent chez eux. Plus que dans la participation à un projet sur le terrain, c'est dans le réinvestissement dans leur propre milieu que commence véritablement leur mission. Le volontariat des premières heures, plutôt improvisé, a considérablement évolué au cours des ans. Il s'est transformé en s'améliorant et a gagné en efficacité. S'éloignant des improvisations et des bricolages d'hier, l'action volontaire a su tirer les leçons de ses erreurs passées et engager une salutaire remise en question. Consciente de ses limites, assumant ses contradictions – inhérentes à ce type d'action – elle est devenue, du coup, plus cohérente et plus crédible. Et cela tient, en grande partie, aux changements survenus dans le milieu associatif, à commencer par le recrutement, la formation et la gestion des candidats.

34. *Médias France Intercontinents*, n° 243, 14 septembre 1987.

VOLONTAIRE EN ONG: L'AVENTURE AMBIGUË



2. Le parcours du volontaire

La gestion des volontaires par les associations adopte des processus quasi semblables, généralement bien formalisés et obéissant à quatre grands moments: le recrutement, la formation avant le départ, le suivi/évaluation et le retour.

Le recrutement

Si, il y a encore quelques années, la bonne volonté suffisait pour être recruté, aujourd'hui les critères de sélection sont devenus très stricts et les associations recherchent des compétences et des qualités directement adaptées à leurs besoins, à l'instar, en fait, de tout autre secteur professionnel. Le monde de la solidarité a beaucoup évolué (contexte d'intervention, gestion des programmes, modes de fonctionnement et d'intervention des associations) de même qu'ont changé les critères de recrutement. Si la motivation reste toujours un élément important, désormais les compétences et l'expérience professionnelle sont exigées. Un rapport établi sous l'autorité de Robert Galley, ancien ministre de la Coopération (1976-1981) et président de l'AFVP (1979-1981), concluait déjà³⁴:

«On ne peut pas envoyer n'importe qui, n'importe où, n'importe comment. En dépit de l'immensité de leurs besoins, les pays en voie de développement ne peuvent accueillir les bonnes volontés que pour réaliser des programmes soigneusement évalués. Trop d'investissements coûteux ont abouti à des échecs pour que l'on renouvelle les erreurs passées. En outre, la

35. Entretien réalisé le 11 juin 1998, avec Marc Bulteau, directeur du département sélection-formation à la DCC.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

bonne volonté ne suffit pas. Aussi, l'ouverture du volontariat à un plus grand nombre de jeunes ne doit-elle, en aucun cas, conduire à un relâchement dans l'exigence de la sélection.»

La sélection des candidats

Depuis une quinzaine d'années, les associations sont submergées de candidatures. La solidarité internationale, et plus particulièrement l'action humanitaire d'urgence, est victime de son succès, ainsi que des mythes qu'elle véhicule. Mais la crise économique et le chômage n'y sont pas étrangers non plus. Aussi, les responsables du recrutement se doivent-ils d'être toujours plus vigilants et plus rigoureux dans la sélection des candidats afin d'identifier, puis d'écarter autant que possible, les personnes « à risque ».

Maintenant, toutes les associations importantes ont leur département des ressources humaines pour traiter plusieurs milliers de dossiers de candidatures par an, avec, à la clé, un nombre de places limitées puisque moins de 10 % d'entre eux partiront. Le foisonnement d'associations de solidarité internationale offre aux candidats de multiples possibilités de partir et les structures plus petites ou moins regardantes peuvent se retrouver avec des personnes dont les candidatures ont été refusées par ailleurs, souvent à cause du manque d'expérience professionnelle. Mathilde voulait partir en tant que volontaire, mais comme elle était néophyte toutes ses candidatures étaient rejetées jusqu'au jour où : «... J'ai eu un coup de fil par hasard de Architectes et ingénieurs du monde qui avaient besoin de quelqu'un pour partir en Bosnie tout de suite, à qui j'avais envoyé un CV... C'est une petite association qui n'avait personne sous la main, qui était prête à prendre une petite jeune fille de vingt ans et moi, j'avais vraiment envie de partir, donc j'ai dit d'accord et je suis partie à l'aventure avec eux. »

36. Entretien réalisé le 29 juin 1998, avec Jean Ponsignon, secrétaire général de la DCC.

LE PARCOURS DU VOLONTAIRE

Indépendamment de ces cas limites, on peut observer que les ONG françaises qui emploient plus volontiers des jeunes et des « premières missions », telles que l'AFVP ou la DCC, servent de tremplin et potentiellement de sélection professionnelle, de nombreux volontaires déjà expérimentés étant en réalité des « anciens volontaires du progrès » ou des anciens CSN de la DCC. Marc Bulteau l'explique ainsi : « La première expérience d'expatriation peut se faire par nous comme par l'AFVP ou le Defap car, effectivement, les postes qui sont occupés par les volontaires ne sont pas des postes à très haut niveau de responsabilité financière, organisationnelle ou hiérarchique.³⁵ »

Il apparaît assez clairement que s'est dessinée ainsi une sorte de partage des rôles entre les ONG « premières missions » et les ONG « professionnelles », les premières recrutant des jeunes et leur faisant accomplir leur première expérience sur le terrain, et les secondes, auxquelles il faudrait d'ailleurs ajouter la coopération technique elle-même, recrutant des volontaires déjà chevronnés.

Les ONG pratiquent, dans l'ensemble, des procédures de recrutement structurées, fondées d'abord sur une sélection des candidats sur dossier, puis sur des entretiens de groupe ou individuels. Les associations font appel aux mêmes techniques d'embauche que celles qui sont pratiquées en entreprise. L'heure est au profil de postes, entretiens, tests, voire à l'utilisation de cabinets de recrutement. Depuis une quinzaine d'années, l'expérience est un pré-requis, la plupart des ONG exigeant deux ans d'expérience professionnelle préalable. Cette condition présente deux avantages : d'une part, les associations recherchent des gens compétents et expérimentés pour une meilleure efficacité en mission, d'autre part, le fait d'avoir déjà travaillé permettra une meilleure réinsertion du volontaire à son retour de mission. Certaines ONG œuvrent en partenariat étroit avec des struc-

37. Entretien réalisé le 11 juin 1998, avec Marc Bulteau, directeur du département sélection-formation à la DCC.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

tures locales et sont ainsi chargées de répondre à leurs demandes en matière de recrutement.

« Bien sûr, on souhaiterait tous envoyer plus de gens moins professionnels, peut-être un peu plus jeunes, mais force est de constater que ce n'est pas ce que nous demandent nos partenaires. Nos partenaires sont de plus en plus exigeants sur le CV des volontaires. Puisque bien sûr on travaille avec des partenaires dans les pays du Sud, les associations de volontariat ne placent pas du bon petit Français généreux, on ne fait pas du commercial avec la solidarité, on répond à des demandes. Ces demandes sont de plus en plus ciblées.³⁶ »

Concernant la sélection, ce sont les motivations et la personnalité du candidat qui seront particulièrement examinées. En effet, si la sélection se fait en premier lieu sur des critères de compétences professionnelles, l'aspect humain reste déterminant. Plusieurs facteurs entrent ici en ligne de compte. Le responsable du recrutement essaiera de cerner les motivations véritables du candidat, son projet ou la manière dont il intègre le volontariat dans son parcours professionnel et personnel ainsi que sa personnalité, qui est censée lui permettre de vivre sa mission de façon positive. Pour cela, le candidat doit avoir une certaine résistance au stress (dû aux conditions de sécurité parfois, au contexte local différent de ce qu'il a connu jusque là, aux contraintes du projet lui-même...), il doit supporter son éloignement de l'environnement familial et amical ainsi que l'isolement géographique et culturel, il doit savoir travailler et vivre en équipe tout en étant autonome et être doté d'une certaine faculté d'adaptation et d'ouverture.

Les associations recherchent avant tout des personnes psychologiquement équilibrées, pour qui le départ ne constitue pas une fuite, une façon de régler des problèmes d'ordre professionnel ou personnel. Le volontariat ne doit pas être un palliatif. De la même façon, les candidats laissant transparaître une personnalité trop forte ou, au contraire, trop effacée ne seront pas retenus. Dans les deux cas cela peut constituer un frein à l'inté-

LE PARCOURS DU VOLONTAIRE

gration au sein de l'équipe de travail, ce qui serait néfaste pour celle-ci et pour le bon déroulement du projet. Et ceux qui se présentent en déclarant « je ne sais rien faire mais je veux aider » seront gentiment éconduits. Le candidat retenu sera celui qui, grâce à une démarche cohérente, aura réussi, d'une part, à intégrer cette expérience de volontariat dans un parcours à la fois professionnel et personnel, d'autre part, à se mettre en adéquation avec le projet sur le terrain et, d'une manière plus globale, avec l'ONG qui l'envoie. Pour les responsables du recrutement, c'est un lieu commun d'affirmer que le succès d'une telle expérience est tributaire de sa double utilité : au volontaire et à l'association.

En résumé, les critères de sélection sont, outre les diplômes et la formation antérieure, la motivation, l'aptitude au transfert de compétence et l'équilibre psychologique. Pour les associations confessionnelles, l'engagement religieux est également pris en compte.

« La caricature c'est le gars qui vous dit : « Je ne sais rien faire mais je veux tout donner. » [...] Il faut une compétence professionnelle qui est soit amenée par un diplôme ou une formation de base solide ou une expérience professionnelle réelle. Le deuxième critère, c'est la capacité du candidat à s'immerger dans une autre culture. [...] Le troisième critère, c'est son degré d'insertion ecclésiale, c'est-à-dire sa capacité à s'insérer dans une structure d'église souvent très différente de celle qu'il peut connaître en France. [...] Ces trois critères sont jugés indépendamment.³⁷ »

Enfin, si toutes les associations évitent les candidats en situation personnelle et familiale difficile, certaines (DCC, Defap, SCD) encouragent de plus en plus, pour des missions de longue durée, le départ en famille en choisissant des couples, que le conjoint soit volontaire ou non, et en assurant une prise en charge financière complémentaire du conjoint voire des enfants. Ces associations considèrent que les volontaires seront dans de meilleures conditions psychologiques et vivront donc mieux leur

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

expatriation. À la DCC, 27 % des volontaires sont partis en couple, en 2003. D'autres, au contraire, préfèrent recruter des célibataires, la vie en équipe et l'indemnité n'étant pas compatibles avec une vie de couple, c'est le cas à ACF ou MSF, même s'il arrive que les couples sur postes doubles soient admis, le cas idéal étant un médecin et un administrateur.

Si le premier poste est souvent difficile à trouver et ressemble à un véritable parcours du combattant, une personne déjà partie aura beaucoup moins de mal à obtenir une autre mission, l'expérience et les contacts y contribuant fortement. En effet, dans ce milieu, le bouche à oreille et le carnet d'adresses sont deux éléments essentiels pour ceux qui souhaitent enchaîner les missions. Les conditions de recrutement sont moins strictes également. Dans certains cas, pour des volontaires ayant une première expérience, le recrutement peut même se faire directement sur le terrain si, par exemple, la personne est en fin de mission et qu'une autre association, sur place ou dans la région, cherche quelqu'un ayant son profil. Ce genre de procédé arrange tout le monde, le volontaire, qui ne perd pas de temps et l'ONG, qui pourvoie rapidement le poste et qui fait en plus l'économie d'un recrutement, d'une formation et parfois d'un billet d'avion. Yvan était en Angola pour le compte de Médecins du monde, à la fin de sa mission il est parti directement au Rwanda où une autre association, Pharmaciens sans frontières, lui a proposé un poste par l'intermédiaire d'une amie qui se trouvait sur place : « Je ne connais même pas les boss de Pharmaciens sans frontières. En fait, j'ai eu le poste parce que Sophie, qui était sur place, a rencontré Richard, la personne qu'on avait connue en Bosnie, qui lui a dit : "Moi, j'ai besoin de quelqu'un qui a une expérience de logisticien, de transport et donc quand il arrive, il est embauché directement." Je n'ai donc même pas eu à passer par le siège ni rien, ça c'est fait sur place. »

38. Marc Payet, *Les Hommes-orchestres de l'humanitaire*, op. cit., p. 59.

39. « Les grandes associations réapprennent à communiquer », *Le Monde*, 22 février 1997.

LE PARCOURS DU VOLONTAIRE

Entre volontaires de différentes associations, le *turn-over* est monnaie courante. Un an à MDM, l'année suivante à ACF, six mois à Première Urgence puis neuf mois à Pharmaciens sans frontières, les expatriés vont d'une ONG à une autre au gré des opportunités et des affinités. Ils se comportent comme des travailleurs indépendants, des free-lance, passant d'association en association.

Le recrutement dans un contexte d'urgence

Le mode de recrutement décrit plus haut est celui qui prévaut la plupart du temps. Néanmoins, il arrive parfois que, dans une situation d'urgence, les associations doivent envoyer du personnel très rapidement alors qu'elles ne disposent pas de personnes compétentes, car celles qui ont connu des conditions de crises graves ne souhaitent généralement plus repartir dans de tels contextes. Dans ces cas d'urgence, non seulement le recrutement peut laisser à désirer et l'association envoyer des profils « contestables » mais, en plus, les personnes qui partent ne suivent, faute de temps, aucune formation préalable. Dans l'urgence, les filtres de sélection et de formation ne sont pas respectés; certaines personnes ont même été recrutées par téléphone. Il arrive également que des ONG se retrouvent en concurrence sur certains projets financés par le même bailleur de fonds et, dès que les financements sont débloqués, elles doivent très rapidement trouver le personnel requis pour remplir le contrat dans les meilleures conditions possibles.

Ainsi, des personnes inexpérimentées, souvent jeunes, se retrouvent-elles « parachutées » sur des missions difficiles, inconscientes de la situation qu'elles vont devoir affronter. Ce fut le cas notamment en Bosnie et au Rwanda, en particulier dans les camps de réfugiés rwandais de Goma, au Zaïre, où des dizaines d'associations se sont précipitées, dans le désordre total, sous les feux des projecteurs. Dans son ouvrage consacré aux logisticiens, Marc Payet raconte³⁸: « Goma avait aussi un aspect supermarché humanitaire, avec une présence sur place d'acteurs

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

qui n'auraient jamais dû se trouver là. Des ONG se sont rendues là-bas, malgré leur absence de compétences, attirées simplement par la présence en masse de la presse, et espérant ainsi que les donateurs les apercevraient le soir au journal de 20 heures, et renouvelleraient leurs subventions... Les coordinateurs du Haut Commissariat aux réfugiés (HCR) ont même été obligés d'expliquer vertement à des dizaines de volontaires, venus avec leur seule bonne volonté mais sans vraiment de qualification, que leur place n'était vraiment pas là, et qu'ils gênaient les secours plutôt qu'autre chose. »

Une fois de plus, l'action humanitaire d'urgence peine à sortir des contradictions et des controverses apparues il y a plusieurs années; et les prises de conscience ne suffisent pas toujours à régler les difficultés dûment identifiées. Ainsi pour Jacky Mamou, président de MDM, de 1996 à 2000³⁹:

« Nous restons pris dans la même spirale. Sur de grosses opérations, les donateurs nous reprochent d'être restés inertes s'ils ne nous ont pas aperçus à la télévision. Sans visibilité, nous n'existons pas. La course continue donc, avec ses autocollants, ses gilets, ses drapeaux aux couleurs des ONG, avec même, parfois, des attachés de presse sur les lieux de conflit ou d'épidémie. Il faut mettre fin à cette logique de frénésie, qui est devenue dangereuse pour les personnes qui interviennent sur le terrain. »

Les conflits yougoslave et rwandais ont constitué un tournant dans l'action humanitaire; les associations n'avaient jamais été confrontées à des crises d'une telle ampleur et elles ont été très vite débordées. Les ONG qui avaient l'expérience de la gestion de camps de réfugiés de 50 000 à 100 000 personnes (comme au Cambodge ou en Thaïlande) se sont retrouvées à devoir travailler dans des camps de 300 000 à 400 000 âmes au Rwanda. Or, aucune d'entre elles n'était préparée à gérer une telle situation. Ces crises ont révélé des carences énormes en matière de personnel et de recrutement. Partant de ce constat, les associations se veulent désormais plus vigilantes et plus responsables et

LE PARCOURS DU VOLONTAIRE

s'orientent vers une plus grande professionnalisation de leurs effectifs et de leurs méthodes.

Dans l'ensemble, le processus de recrutement des ONG est bien perçu par les candidats, même si certains l'ont jugé quelque peu fastidieux et long. De nombreux volontaires considèrent que cette procédure leur a permis de structurer et d'affirmer leur engagement, leur motivation pour le départ. Pour d'autres, elle a contribué à préciser les types de missions sur lesquels ils étaient susceptibles d'intervenir. En revanche, les volontaires pour un premier départ, issus de formations généralistes et affectés à des postes de gestion, administration et coordination, souhaitent une information plus précise et plus complète sur le profil du poste et la description de leurs tâches sur le terrain. N'ayant jamais travaillé dans le secteur de la solidarité internationale, ni parfois même ailleurs, l'idée qu'ils ont de leur mission reste assez vague.

Les formations

Le volontariat a démontré qu'il ne souffrait pas de pénurie de candidatures, puisque celles-ci dépassent de loin en nombre les postes disponibles. En revanche, l'exigence de réaliser des interventions de haute qualité impose aux associations non seulement de sélectionner attentivement les candidats mais de leur donner une qualification adéquate.

La tendance inexorable à la professionnalisation des associations de solidarité internationale exige des intervenants qu'ils possèdent de réelles compétences. Afin d'être toujours plus efficaces, d'éviter les erreurs, de mener à terme les programmes et de réussir leur intégration sur le terrain, une formation préalable leur est indispensable. Les associations ont donc mis en place, pour leurs volontaires, des formations appelées également préparations au départ. Le phénomène de mode lié à la solidarité internationale en général et à l'humanitaire d'urgence en particulier, a contribué à la floraison de formations en tous

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

genres dispensées par des institutions privées ou des départements universitaires qui se sont ainsi positionnés sur un créneau porteur. Ces derniers proposent des cursus sur le développement ou l'humanitaire, avec à la clé des diplômes de troisième cycle. Mais avant de se pencher sur les formations, il convient tout d'abord de s'interroger sur la manière dont les volontaires perçoivent les pays du Sud.

Avant le départ : quelles représentations de l'Autre ?

Pour schématiser, la connaissance qu'ont les candidats volontaires du tiers-monde ne diffère pas de celle qu'ont les jeunes Français de leur âge. Elle émane de deux sources principales, l'école et la télévision. L'information résumée sous forme de flashes, en images et en sons, remplace les analyses détaillées d'hier. La connaissance des pays du Sud n'échappe pas à la règle. Toutes les images, les photos véhiculent les mêmes clichés et les mêmes idées reçues : l'Afrique pauvre, la sécheresse, les enfants sous-alimentés mais aussi les paysages fabuleux et les animaux sauvages. C'est ce que l'on retrouve sur tous les supports d'information : manuels scolaires, films documentaires, magazines, publicités, brochures de voyage...

L'étude des manuels scolaires d'histoire-géographie utilisés dans les lycées et collèges ces vingt-cinq dernières années est spécialement révélatrice. Le tiers-monde y est abordé sous l'angle de la géographie (géographie physique et démographie) et de l'économie (production agricole, exportations/importations, aide au tiers-monde, montant de la dette...). Le développement n'est perçu qu'en termes économiques et les références historiques, sociales ou culturelles sont quasi inexistantes. Les photographies qui servent uniquement d'illustrations aux textes sont toujours les mêmes : enfants faméliques, moyens agricoles caduques, bidonvilles et paysages stéréotypés de savanes ou de rizières. Le thème de l'aide au développement est abordé à tra-

40. Le voile intégral grillagé au visage que toute Afghane devait porter à l'extérieur de chez elle.

LE PARCOURS DU VOLONTAIRE

vers le travail des ONG et là aussi les images sont reproduites à l'envi: «Mère Teresa dans un asile pour enfants abandonnés à Calcutta», «Enfants attendant la nourriture distribuée par la Croix-Rouge au Mali», «Distribution gratuite de riz à Bénarès»... Seule nouveauté, depuis les années 1990, la notion de diversité du tiers-monde a été introduite et les manuels évoquent de plus en plus «les» tiers-mondes en mentionnant les diversités culturelles, économiques et politiques, sans pour autant les préciser ni les expliquer.

Le petit écran constitue de loin la principale source d'information sur le tiers-monde à travers ses différents programmes. Au journal télévisé, les pays du Sud figurent le plus souvent comme le théâtre de guerres, de famines ou de catastrophes naturelles. Les sujets diffusés font état du retard économique de ces pays, de leur pauvreté et de leurs régimes dictatoriaux. Certains reportages s'attachent aux questions de société et développent des sujets traitant des difficultés récurrentes du tiers-monde: le travail des enfants, la condition des femmes, les conflits internes, le sida, le trafic de drogue... Cet ensemble est alors représenté dans ce qu'il a de négatif, dans ses échecs et rarement dans ce qui fait sa richesse. D'autres, qu'on peut qualifier de documents d'environnement, consacrés à l'homme et à la nature, sont dédiés à la Terre et aux peuples dans ce qu'ils ont de traditionnel. Ce qui est mis en avant est alors la nature, les paysages, la faune et la flore. Ce sont des contrées exceptionnelles, prodigieuses, en partie inexplorées et inhabitées ou alors seulement peuplées de groupes exotiques et folkloriques, de grands enfants naïfs, vivant en toute simplicité. Les régions de prédilection de ces reportages sont l'Amazonie, la Papouasie-Nouvelle-Guinée ou la Patagonie, toujours présentées comme «le dernier paradis sauvage sur Terre». Toutes ces sources concourent à donner une vision du tiers-monde fragmentée et partielle où la nature est omniprésente et l'homme généralement absent. On souligne alors, de manière délibérée ou non, le clivage modernité/tradition.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Autre source d'images, celle qui provient du milieu commercial, agences de voyage et publicité essentiellement. Ici l'intention est claire: il s'agit de vendre du rêve. Le tiers-monde est donc limité à de somptueux paysages et ses habitants sont présentés comme chaleureux et accueillants, les photos de plages de sable blanc et de cocotiers foisonnent pour offrir un décor de carte postale.

Enfin, les ONG apportent, elles aussi, leur contribution à ce répertoire d'images et de clichés. Lorsqu'elles souhaitent atteindre le grand public, elles utilisent des campagnes d'affichage ou des actions ponctuelles et spectaculaires. Leur but étant de sensibiliser à une cause ou de récolter des fonds, elles jouent au maximum sur l'émotion et reproduisent continuellement des portraits de femmes et d'enfants faméliques ou handicapés. Les «urgencières» ont bien compris l'impact d'une photo-choc ou d'une opération «coup de poing» qui ont un effet immédiat dans nos civilisations de l'image et de l'instantané. Ainsi, tous les ans, Handicap international renouvelle-t-elle son opération «La pyramide de chaussures» contre les mines antipersonnel. En juin 2001, pour interpeller l'opinion publique sur le sort des femmes afghanes, Médecins du monde recouvre de burka⁴⁰ des statues de Paris. Tout le monde se souvient de la campagne publicitaire d'Action contre la faim «Leïla, Leïla 100 francs plus tard» montrant deux photographies d'une jeune Somalienne, prises à quelques mois d'intervalle: en haut de l'affiche un visage décharné, des yeux fiévreux, un air d'adulte déjà usé, en bas une jeune fille avenante, au regard jovial et confiant, une vraie miraculée.

Les discussions qui animent les ONG, notamment sur l'utilité de l'aide et le type d'interventions à privilégier rassemblent bien

41. Pierre Sorlin, *Les Fils de Nadar. Le « Siècle » de l'image analogique*, Paris, Nathan, coll. « Fac. Cinéma-images », 1997, pp. 106-108.

42. *Ombre et Lumière*, France 3, 8 avril 2002.

43. Pierre Sorlin, *Les Fils de Nadar. Le « Siècle » de l'image analogique*, op. cit., p. 186.

LE PARCOURS DU VOLONTAIRE

souvent un petit cercle de représentants associatifs, d'intellectuels et de chercheurs autour d'analyses longues et complexes qui seraient sans doute bien ennuyeuses à retranscrire ou à diffuser. Ainsi, le grand public ignore-t-il que lors de la famine survenue en Éthiopie dans les années 1980, un débat animé opposa les tenants de l'aide à ceux qui considéraient qu'assister ce pays revenait à soutenir un régime dictatorial. Mais, en fin de compte, ce que l'opinion a retenu de cette crise c'est le film du gigantesque concert et la mobilisation des stars anglo-saxonnes regroupées pour la circonstance sous la bannière de *Band Aid*.

En fait, si les représentations du tiers-monde sont à ce point stéréotypées, cela tient à différents facteurs. Tout d'abord, force est de constater que l'information et les images dans leur quasi-totalité sont produites et contrôlées par les pays du Nord. Les plus grandes agences de presse, chaînes de télévision, agences de publicité, maisons d'édition sont localisées au Nord et ce sont elles qui informent le Sud sur les événements qui se déroulent... au Sud. Certes, les pays du tiers-monde commencent à produire et à « exporter » de l'information mais celle-ci n'intéresse bien souvent que les communautés immigrées implantées au Nord.

À cela s'ajoute le fait que le public tient à voir ce qu'il connaît déjà, ce à quoi il est habitué et il se sent rassuré par des images familières, déjà vues et pour ainsi dire attendues. Un lieu, un personnage seront « authentiques » dans la mesure où ils seront représentés d'une façon invariable, fidèle à l'image qui les a fait connaître. Pierre Sorlin explique bien ce phénomène à travers

ONG	ACF	AF	DCC	Defap	HI	MSF	PSF	SCD
Durée	14 à 21	8	12	15	7 à 21	5 à 10	7	21

l'exemple des pyramides de Gizeh dont les premiers clichés privilégièrent trois axes, pour des raisons purement techniques. Pourtant, ces trois panoramas furent indéfiniment reproduits et

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

aujourd'hui encore, malgré l'évolution technologique, on photographie toujours comme jadis car le site de Gizeh ne serait pas identifié comme tel, pris sous un autre angle⁴¹. Imagine-t-on un instant Londres sans brouillard et sans Big Ben ? Même les journalistes, qui de par leur fonction devraient avoir l'esprit ouvert et curieux, tombent dans le piège du déjà-vu et du stéréotype. Jean-Christophe Rufin, écrivain et actuel président d'Action contre la faim qui a été volontaire en Éthiopie, déclarait – un peu paradoxalement, en apparence – que le roman était pour lui le seul moyen de parler véritablement de ce pays et de raconter autre chose que ce que les médias en attendaient, c'est-à-dire la famine, la misère et le drame⁴².

Déjà au début du XX^e siècle, les photographes occidentaux et les cameramen missionnés par Albert Kahn privilégiaient les paysages exotiques et les costumes folkloriques.

« Paysages et costumes étaient leur préoccupation majeure. [...] En revanche les habitants des contrées lointaines, leurs occupations, leur parcours, leurs installations tenaient peu de place dans cette collection. On incriminera sans doute l'impérialisme dont la trace est ici évidente : mœurs ancestrales et peuplement lacunaire semblaient réclamer l'intervention du colonisateur.⁴³ »

En fait, la domination économique de l'Occident sur le reste du monde passe aussi par une domination culturelle qui traduit une vision paternaliste et ethnocentrique de la planète. Cet état d'esprit contribue à maintenir, voire à renforcer les clichés et les *a priori*, accroissant ainsi les malentendus culturels. De fait, quel que soit le vecteur considéré, l'information sur le tiers-monde et la représentation de celui-ci demeurent inchangées. Comment, pour de jeunes volontaires qui ont accès principalement à ces sources de connaissance, le Sud ne se résumerait-il pas à de magnifiques paysages peuplés d'individus enfantins et très pauvres qu'il faut aller secourir ? En ce sens, la formation des volontaires, considérée désormais comme une véritable nécessité, contribue-t-elle à relativiser ces images d'Épinal ? »

LE PARCOURS DU VOLONTAIRE

La nécessité de se former : un constat unanime**Les préparations au départ : un cadre souple**

Ouverte à tous les volontaires qui partent, la préparation au départ est obligatoire pour ceux qui relèvent du décret n° 95-94 du 30 janvier 1995. Elle peut être organisée en interne par l'association ou sous-traitée, en partie ou en totalité, par un organisme extérieur.

Dans la plupart des cas, la formation est animée par d'anciens volontaires, bénévoles ou salariés, exerçant cette activité à titre permanent ou intervenant de manière spécifique sur leur domaine de compétences. Des intervenants extérieurs sont également fréquemment sollicités pour apporter une compétence qui ne relève pas de l'association : anthropologie, sociologie, géopolitique...

En effet, si le décret impose une formation pour les volontaires, il n'en précise ni la durée, ni le contenu, ni les orientations. Reste que les ONG demeurent totalement libres de l'organisation de ces sessions. Toutes les associations importantes qui envoient des volontaires organisent des sessions de formation. Les durées théoriques sont très variables, cela peut aller de quatre à quinze jours, voire trois semaines.

Durée des sessions de formation de quelques ONG
(en nombre de jours)

La forme du stage diffère également d'une association à l'autre : cours théoriques, interventions/discussions, simulations de projets et de négociations, jeux de rôles... Cependant l'accent est souvent mis sur une approche participative et interactive. Le travail en groupe et les mises en situation sont privilégiés au détriment des exposés jugés souvent fastidieux. Dans tous les cas, la formation commence par une présentation

44. Cité dans Jean-Christophe Servant, *Les Métiers de l'humanitaire*, op. cit., p. 82.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

détaillée de l'ONG, avec son histoire, sa philosophie, ses principes, sa charte, ses méthodes d'intervention, ses activités, son fonctionnement et ses responsables (au siège et sur le terrain). C'est également l'occasion de rencontrer d'autres volontaires, ayant participé ou participant toujours à des missions.

Le contenu dépend du type d'associations. Les ONG dites d'urgence (MSF, Première Urgence...) axent davantage leurs stages sur les compétences techniques et les connaissances utiles sur le terrain (matériel et consignes radio, sécurité, logistique, épidémiologie, nutrition...). Si l'aspect interculturel est abordé, ce sera souvent en rapport avec la pratique professionnelle. Certaines associations proposent plusieurs formations, une première de type généraliste, commune à tous les volontaires et une formation complémentaire propre à chaque catégorie professionnelle, notamment pour les logisticiens et les administrateurs.

Les ONG de développement (AFVP, DCC, Defap...), quant à elles, centrent plutôt leur formation sur le contexte socioculturel, des notions générales sur le développement et sur l'engagement du volontaire ainsi que sur les relations interculturelles. L'essentiel est que le volontaire assimile quelques clés lui permettant de comprendre le contexte dans lequel son action va s'intégrer. Cela passe par l'acquisition de connaissances anthropologiques, économiques, géopolitiques et par un travail sur sa capacité à transmettre un savoir. Dans les associations confessionnelles on insistera, bien sûr, sur l'aspect religieux (connaissances des églises et des pratiques religieuses locales...).

Le rôle des préparations au départ

Les préparations au départ, proposées par les ONG, se sont systématisées pour différentes raisons qui concernent aussi bien les associations que les volontaires. Du côté des ONG, elles constituent un dernier filtre de sélection. Un certain nombre de candidats, prenant conscience des exigences d'une mission de

LE PARCOURS DU VOLONTAIRE

façon concrète, différent d'eux-mêmes leur départ. Quant aux responsables associatifs, les sessions de plusieurs jours, en groupe, leur permettent d'évaluer les participants sur un autre mode, de détecter ceux qui présentent un risque éventuel et surtout de voir comment ils se comportent en collectivité car, sur le terrain, ils devront faire preuve d'une véritable capacité à travailler en équipe et vivre en communauté. Cependant, les participants se sachant observés et jugés essaieront de donner le meilleur d'eux-mêmes et de se montrer sous un jour agréable. Caroline a suivi la préparation au départ d'Équilibre: «Au niveau de l'équipe c'était une entente factice parce que tout le monde voulait partir évidemment, ça s'est révélé après sur le terrain, des gens qu'on a vraiment découverts... »

Ces stages contribuent également, dans la mesure du possible, à réduire le taux de retours prématurés et donc les coûts et les conséquences d'un rapatriement. Les contraintes budgétaires étant de plus en plus fortes, les ONG raisonnent également en termes de rentabilité: un volontaire censé partir pour deux ans qui revient au bout de trois mois coûte très cher à l'association, car non seulement celle-ci a investi pour lui (assurance, frais de formation, billet d'avion...), mais en plus elle doit lui trouver un remplaçant pour lequel il faut de nouveau investir. Il est difficile d'évaluer le nombre de retours prématurés, les associations rechignant à faire état de leurs erreurs de parcours. D'après leurs estimations, 3 % à 5 % des volontaires ne terminent pas leur mission. Selon un ancien chargé du recrutement à MSF⁴⁴: «Sur mille deux cents départs nous avons dû rapatrier une quarantaine de personnes fragiles. C'est minime, mais cela peut

45. Cité in Krystel Guezou, «*Faites de l'humain !* » ou des formations préparatoires à la rencontre interculturelle, mémoire de DESS d'éthnométhodologie, université Paris-VII, 1997, p. 34.

Communication interculturelle et logiques sociales (Cilo) est un organisme de formation, créé en 1981, qui a pour objectif de développer des instruments de formation et de sensibilisation aux différences culturelles. Il propose des stages de formation aux associations, aux entreprises, aux collectivités territoriales, et à tous ceux qui s'intéressent aux relations interculturelles.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

avoir des enjeux énormes dans le cadre d'une mission.» Outre l'aspect financier, il en va également de la crédibilité de l'association et de la réussite du projet, les volontaires démissionnaires revenant souvent déçus et critiques à l'égard des actions de coopération internationale et des ONG.

Du côté des volontaires, les formations leur apportent beaucoup. Tout d'abord, elles leur permettent de découvrir la structure avec laquelle ils partent. Elles les aident à confirmer ou infirmer leur démarche en apportant un début de réponse aux questions qu'ils se posent. Pendant toute la durée du stage, les candidats sont placés dans la perspective d'un départ qui se concrétise peu à peu. Ces formations leur permettent de confronter leurs idées à certaines notions comme le développement ou l'interculturel, mais également de mieux se positionner par rapport à leur rôle sur place et à la réalité du projet. Dès lors, les risques de déception sont limités. Un autre aspect important des formations concerne le fait de se retrouver avec d'autres personnes qui sont dans la même situation, ont les mêmes aspirations et les mêmes questionnements, mais également de rencontrer d'anciens volontaires qui peuvent témoigner de ce qu'ils ont vécu, leur donner des conseils et répondre à leurs questions.

Malgré ces avantages, certaines ONG ne dispensent pas de préparation au départ en raison du manque de moyens financiers, du manque de temps ou parfois tout simplement du manque de sérieux. C'est généralement le fait de petites structures. Dans ce cas, le volontaire peut obtenir des informations au cours des entretiens préalables au départ, des petits briefings; il peut également consulter la documentation dont dispose l'association ou encore se mettre en relation avec d'anciens volontaires. C'est donc la démarche personnelle qui s'impose.

Audrey est partie en première mission avec Enfants réfugiés du monde: «En fait ça s'est fait dans l'urgence car je n'ai absolument pas eu de formation, ça c'est clair. J'ai eu en tout deux entretiens et je suis partie sans formation préalable.»

LE PARCOURS DU VOLONTAIRE

Caroline, partie une première fois sans formation avec une petite association, puis avec Équilibre, compare : « On peut voir que les formations sont utiles quand on voit les ONG qui n'en ont pas. Puisque je venais d'une association qui n'avait pas de préparation au départ et était obligée d'envoyer les gens comme ça, le problème c'est qu'il y a un sas qui manque, effectivement. Donc la préparation au départ ne permet pas de tout repérer, de tout savoir, mais elle permet au moins de tester un peu les gens, donc si les gens ne se sentent pas, s'ils en ont marre, s'ils n'aiment pas travailler en équipe, ça peut se voir, donc ça évite peut-être de très grosses erreurs ; ça n'évite pas tout, ça n'évite pas d'envoyer des alcooliques, des gens pénibles, dépressifs, associatifs, mais quand même ça évite peut-être vraiment de très gros cas. Tandis que des petites ONG qui n'en ont pas, font des erreurs beaucoup plus lourdes qu'Équilibre et qui leur coûtent très cher. »

Si majoritairement les volontaires apprécient de suivre une formation avant de partir à l'étranger, nombre d'entre eux n'auraient sans doute pas fait une telle démarche si cela ne leur était pas imposé. Ils pensaient être suffisamment informés par les médias, formés par leurs études et aguerris par leur expérience personnelle de voyages, loisirs ou vie associative. Selon Clair Michalon, responsable de formation à Cilo⁴⁵ :

« Nous sommes très en retard sur nos voisins européens qui ne se considèrent pas comme détenteurs de la Vérité comme les Français. Ils trouvent donc normal de se former avant de partir. Les volontaires anglais se forment environ pendant six semaines et les hollandais pendant trois mois ! Un volontaire français a du mal à comprendre qu'il a besoin de formation puisqu'il est Français et qu'en plus il a fait des études ! Nous ne sommes pas les enfants de Descartes et de Voltaire impunément. Le Français est donc celui qui a le plus besoin de formation et celui qui rechigne le plus à en faire pour les mêmes raisons. »

Ce que les volontaires attendent des formations

Si les volontaires sont conscients de l'utilité des formations, celles-ci ne sont cependant pas toutes plébiscitées. En fait, elles sont jugées en fonction de leur fond et de leur forme bien sûr, mais un élément de subjectivité intervient également, à savoir ce que le volontaire attend d'elles et comment il envisage son activité et sa vie sur le terrain ; sans oublier sa formation initiale et sa propre expérience, personnelle et professionnelle. Aussi les mêmes préparations peuvent-elles être jugées différemment selon les participants. Quel que soit le type de formation, presque tous les volontaires soulignent l'importance qu'il y a à mieux connaître l'association, à en avoir une vue de l'intérieur et à rencontrer les permanents mais également d'autres personnes se trouvant dans leur cas et surtout d'anciens volontaires. Ils relèvent aussi l'aspect rassurant d'une préparation, gage de sérieux de l'ONG qui n'envoie pas n'importe qui, n'importe comment.

Les formations interculturelles sont plutôt des sessions de sensibilisation. Elles sont généralement très appréciées des participants, en particulier les interventions de Cilo dont la pertinence fait l'unanimité. Philippe résume assez bien le sentiment général : « À la limite, l'intervention de Cilo gomme tout, ça gomme tout ce qu'il y a autour, en tout cas ça prend tout l'ensemble du stage de formation ».

Tous reconnaissent que ce type de formation ouvre l'esprit, permet de mieux comprendre les relations interculturelles. Elles permettent aussi de mieux se préparer psychologiquement.

« La formation a commencé à me préparer psychologiquement, forcément c'est un gros changement que de débarquer en Afrique sub-saharienne pour la première fois de sa vie, donc c'est tout de même une bonne chose que d'y être préparé, ça évite éventuellement des erreurs grossières qu'il est bon d'éviter. » (Laurent)

D'ailleurs, les stages les plus intéressants et les plus marquants sont ceux relatifs à l'interculturel. Pour certains participants, ils

LE PARCOURS DU VOLONTAIRE

sont non seulement utiles dans le cadre d'un départ, mais ils constituent également un apport pour la vie.

« Je suis amené à fréquenter des gens qui viennent du pourtour méditerranéen et j'ai l'impression d'être beaucoup plus proche d'eux, beaucoup plus à l'écoute parce que cette formation a changé un peu mon oreille, cette formation c'était il y a trois ans et je crois que c'est un acquis dans ma vie. » (Sylvain)

« L'appréhension de la culture des autres ou de savoir comment on gère une relation interculturelle, [...] ce n'est pas quelque chose qu'on apprend dans la société où l'on vit actuellement. Ceci dit c'est dommage que ce soit réservé à un certain nombre de personnes et pas d'une manière générale inscrit dans l'Éducation nationale. » (Philippe)

Ainsi, les formations interculturelles constituent-elles un apprentissage plus global, sur la confrontation à l'altérité, sur la responsabilité. Elles servent à fabriquer des citoyens, en ouvrant sur le rôle qu'ils ont à jouer dans la société civile. Elles supplantent l'Éducation nationale qui ne remplit plus sa fonction, dont les cours d'instruction civique se font de plus en plus rares, et qui a de plus en plus de mal à former les citoyens de demain à leurs futures responsabilités. Si pour Jules Ferry, l'école devait être l'instrument de formation à la citoyenneté, dans une société en pleine évolution, cette institution, soumise aux rigueurs de l'économie, a du mal à trouver sa place, à redéfinir son rôle, entre « lieu de savoirs à transmettre » ou « lieu de vie et de savoir être ».

Néanmoins, certains volontaires déplorent le manque de pratique dans ces sessions. Ils auraient aimé avoir quelques outils techniques, notamment en gestion, en comptabilité et en méthode de conduite de projets ; ce sont les critiques les plus fréquentes car ils estiment que la préparation au type de poste qu'ils vont occuper est généralement délaissée au profit d'une formation plus générale orientée vers les aspects culturels. Il s'agit souvent de volontaires partant pour la première fois, sans véritable expérience professionnelle, disposant d'une formation en

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

sciences humaines et qui se retrouvent à des postes d'administrateurs ou de coordinateurs où ils devront effectuer des tâches techniques de comptabilité ou de gestion de ressources humaines...

Élisabeth a suivi la préparation au départ de l'AFVP: «Aucun approfondissement, trop superficiel... Peut-être qu'il faudrait quelque chose de plus professionnel, avec plus d'informations sur les projets, des informations récentes... On a eu une soirée avec les anciens volontaires, c'était une des choses les plus intéressantes, rien de tel que ce genre de discussion.»

Même constat pour Sophie, partie avec Handicap international, en ex-Yougoslavie: «C'était important de connaître Handicap, de connaître dans quel esprit ils travaillent, un peu l'histoire et qui j'allais avoir au téléphone au siège. Mais j'ai débarqué, j'étais vraiment paumée et complètement angoissée pendant plusieurs mois, parce que je n'avais aucune notion de ce qu'était le boulot de directeur de programmes. Si, on m'avait expliqué en gros les trucs, mais concrètement ce que c'était, comment ça se passait sur le terrain, comment on conduisait une réunion, tout ça, je ne savais strictement rien, comment on faisait une évaluation, comment on gérait le personnel. [...] J'avais vingt-cinq ans, je sortais de la fac, je n'avais pas d'expérience, et je me suis retrouvée responsable d'une mission dans un pays en conflit, complètement paumée.»

Cependant, certaines d'entre elles, trop techniques, renforcent les clichés et la conception idéaliste de l'humanitaire. À travers des stages «commandos» insistant sur la débrouillardise, la technique, elles contribuent à maintenir les stéréotypes sur l'aspect aventureux et téméraire des missions humanitaires, ce qui ne correspond pas forcément aux réalités que les volontaires vivent sur le terrain.

«Quand on m'a demandé ce que j'en pensais, je leur ai dit: "Moi j'ai l'impression d'être entre la préparation militaire et la colonie de vacances, ça me fait un peu cet effet-là". On fait des jeux avec des boussoles, des cartes... On nous fait prisonniers à

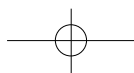
LE PARCOURS DU VOLONTAIRE

un moment donné, c'était un vrai jeu de rôles. Il y avait beaucoup de jeux et pas mal de cours théoriques aussi, c'était très intensif. Ce qu'il y avait de vraiment gênant, c'est qu'on n'était absolument pas préparé au travail qu'on allait faire... Il faut des formations, j'en suis convaincue, mais je trouve que le côté terrain, treillis, paramilitaire et tout, il faudrait peut-être arrêter.» (Caroline)

Mais la technique seule ne suffit pas, car, sur le terrain, on attend d'un ingénieur qu'il utilise ses compétences techniques et il n'y aura donc aucun besoin de lui donner une formation additionnelle en la matière; c'est également vrai pour un médecin ou une infirmière. En revanche, il est fondamental qu'ils aient conscience et connaissance d'un certain nombre de notions afin de mieux s'intégrer et de tirer le plus grand bénéfice de leur séjour, les retombées positives profitant aussi bien au volontaire, qui aura vécu une expérience des plus enrichissantes, qu'à l'association et aux bénéficiaires du projet.

Nombre de volontaires reprochent aux formations techniques de négliger les aspects politiques, historiques et sociaux qui leur permettraient d'appréhender des contextes parfois très complexes. Ainsi, Marion, partie en première mission au Salvador avec MSF en tant que chef de mission déclare: « Pour une première mission c'est très difficile, il y a plein de choses que tu ne sais pas, particulièrement tu ne te rends pas compte de quel pouvoir tu as exactement. [...] Je crois qu'il aurait fallu que je sache déjà ce que c'était que l'Amérique centrale. Quand je suis arrivée je ne savais pas ce que c'était que l'Amérique centrale, donc je n'avais aucune réflexion intelligente par exemple sur le rôle des ONG locales, sur le rôle du ministère de la Santé... Ce qui est difficile, c'est d'avoir une vision juste de ce que tu es en train de faire. »

À ce sujet l'expérience de Yvan est intéressante. Convoqué à un entretien en vue d'un départ en Angola pour le compte d'une association médicale importante, il relate: « J'avais épluché pendant une semaine l'histoire angolaise, ça me paraissait un



minimum, mais je ne savais pas encore la nature du programme. [...] Donc, je suis arrivé en répondant aux questions sur mon expérience et puis après j'ai parlé sans qu'on me pose de questions sur la situation en Angola, simplement pour informer la personne avec qui j'étais en entretien qu'on n'allait pas n'importe où sans savoir et il m'a coupé net en me disant: "Ce n'est pas ton travail, on ne te demande pas de savoir ce genre de choses." »

Il reste que les formations sont tout de même indispensables pour une meilleure adaptation. Avec le recul, Philippe est catégorique: « Il y avait des choses qui me revenaient en tête quand je vivais des situations... tout le décryptage qui est fait par Cilo sur ce qu'ils appellent les situations de précarité notamment était assez éclairant pour moi lorsque je vivais au Sénégal, par exemple pour comprendre un peu les phénomènes sociaux, les phénomènes individuels de comportement vis-à-vis de l'argent... »

Malgré tout, la réalité est très différente de ce que les volontaires ont imaginé et les meilleures préparations ne pourront éviter le choc à l'arrivée. C'est ce que tente d'expliquer Fabrice, qui a passé deux ans au Cameroun, aux futurs expatriés: « Le conseil que je donne, ne partez pas avec un projet préconçu pour les autres puisque la réalité que vous allez trouver est inimaginable, vous n'arrivez pas à l'imaginer, c'est tellement différent de ce que vous pouvez vivre! »

Toutes les formations, interculturelles comme techniques, fonctionnent sur le mode du jeu, de la mise en situation, de l'expérimentation. Les volontaires participent activement et apprécient tout particulièrement cet aspect ludique. Le contact

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

avec d'anciens expatriés est également plébiscité. Ces derniers représentent les aînés, ceux qui savent et guident le novice dans sa démarche.

Apprentissage de la citoyenneté, formation à la démocratie et à la responsabilité, ces sessions s'apparentent également à une initiation. Elles ont une fonction ontogénétique, faire passer d'un âge de la vie, ludique, enfantin, à celui d'adulte responsable.

3. Les volontaires en mission

L'activité sur le terrain

Le premier contact du volontaire avec son pays de destination est toujours déstabilisant. Il lui faut plusieurs jours pour « mettre en place la mission », mais également pour lui-même « se mettre en place », prendre ses repères. Pour l'un d'eux, Guillaume, cette phase revêtit même un caractère angoissant. Parvenu à destination, dans un village malgache, dans la nuit, après plusieurs heures de marche, il s'est retrouvé, avec son équipière, subitement entouré des villageois qui les pressaient de questions incompréhensibles pour eux : « L'arrivée au village c'était assez bizarre. [...] Ils nous ont pris comme ça d'entrée, on a eu un peu peur. Pour être très franc on n'était pas rassurés le premier soir, en plus il y avait tout un décor, bon les montagnes, c'est magnifique mais la nuit... [...] Au début, ils voulaient nous faire dormir dans deux chambres séparées. [...] Déjà, le premier soir on avait plutôt envie de rester ensemble. »

Claire, elle, est directement arrivée au village, sur l'île de Java, et reconnaît qu'il faut « un temps d'adaptation » : « L'arrivée c'était un peu bizarre. [...] Le premier jour on s'est posés, [...] on était déboussolés, [...] on était un peu déconnectés parce qu'ils parlaient tous en bahasa. » Ils se retrouvent directement immergés dans la société locale, sans repères auxquels se raccrocher excepté leur mission, raison de leur présence. Tout de suite, la langue constitue un handicap, qu'ils avaient minimisé. Même s'ils ont un correspondant qui fait office de traducteur (le représentant français, l'instituteur, le chef du village...), ils ne parviennent pas à communiquer avec les

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

villageois, ceux-là même qu'ils sont supposés aider. Ils sont dépendants d'un intermédiaire et se sentent donc souvent exclus et désespérés: « On ne comprenait rien », « la barrière de la langue nous a gênés ». Venus chercher le contact au plus près des populations, ils ne réussissent à dialoguer qu'avec les élites du village (l'instituteur, le chef), les autres volontaires et les représentants des institutions nationales et étrangères dans les capitales. Un semblant de communication s'établit néanmoins, à travers les gestes, le mime, quelques rudiments de la langue appris au fur et à mesure, ou parfois l'anglais.

Une fois le volontaire installé, son quotidien dépendra de plusieurs facteurs: lieu d'affectation, type de mission, conditions matérielles, contacts avec la population locale et avec ses compatriotes, suivi de l'association qui l'envoie et encadrement sur place...

En ce qui concerne l'activité du volontaire, en principe, le poste et la mission auront été décrits préalablement et les conditions de travail définies (congés, indemnités). À MSF, par exemple, les volontaires peuvent prendre une semaine de repos tous les trois mois. À l'AFVP, les contrats sont de deux ans et prévoient une « période de détente » de trente jours en milieu de séjour. Nombre de volontaires considèrent la durée de ce congé insuffisante pour un séjour de deux ans, même si certains semblent s'en accommoder facilement comme Laurent: « Je crois que, théoriquement, ce qui est alloué en nombre de jours de vacances pour les volontaires à l'AFVP, c'est trente jours sur deux ans. Pour beaucoup de volontaires ça paraît insuffisant, j'avoue que moi, ça ne m'a aucunement gêné, ça m'allait très bien, parce que j'avais l'impression d'être en vacances tout le temps, en fait, je n'avais jamais l'impression de travailler alors que je bossais comme un fou, mais pour beaucoup ils étaient un peu revendicateurs quant au nombre de jours de vacances. »

Concernant la définition des postes, il faut noter que, dans l'ensemble, les volontaires manifestent une forte demande pour une information précise de la part de l'ONG sur les missions qui

LES VOLONTAIRES EN MISSION

leur seront confiées afin de s'y préparer efficacement. Ils estiment bienvenus, mais insuffisants ou bâclés, les outils que leur proposent les différentes associations (« tuilage », témoignages écrits, briefings). En réalité, la définition préalable des tâches est souvent moins précise que ne le souhaitent les volontaires; elle se fait parfois progressivement, au cours des premiers temps de la mission, à l'initiative soit du volontaire lui-même, soit de son encadrement.

Sur le terrain, les situations peuvent être très variées. Les volontaires peuvent aussi bien vivre relativement isolés et agir d'eux-mêmes, sans guère d'encadrement ni de suivi, sans projet ni financement clairement préétablis, que s'intégrer dans une structure parfaitement hiérarchisée, laissant peu de marge de manœuvre. Les expatriés peuvent également faire soit un remplacement, soit une ouverture de poste dans le cadre d'un nouveau programme.

L'activité du volontaire dépend donc de ce qui aura été préalablement établi, mais aussi des conditions locales (moyens matériels, relations avec les autorités, adaptation au milieu).

Que le volontaire exerce directement ou non son métier – nombre de missions consistent à former du personnel local –, il est souvent confronté à des difficultés d'ordre matériel ou culturel et devra donc s'accommoder des « moyens du bord » en faisant preuve de souplesse et de faculté d'adaptation. En outre, par rapport à son vécu en France, il expérimente sur le terrain un mode de travail en équipe souvent plus important et plus déterminant, une prise de responsabilité accrue, et des contacts humains plus intenses et généralement fort appréciés.

C'est le sentiment de Marie, infirmière et volontaire à MSF: « Au niveau éducatif, au niveau formation, il y a un rôle énorme et ça c'est passionnant, moi je n'avais pas l'occasion de le mettre en pratique en France. C'est le même métier, à part qu'en mission on te donne beaucoup plus de responsabilités, qu'effectivement c'est dans un autre contexte de précarité où tu développes plus des compétences dans le domaine de la santé publique, dans

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

le domaine de la formation, de la prévention, des domaines qui font partie de notre décret d'infirmier en France mais, vu le cadre hospitalier dans lequel je travaille, c'est vrai que je fais surtout du curatif. »

Paula, également infirmière et volontaire pour MSF, perçoit différemment son activité en France et en mission : « Ce sont deux métiers totalement différents. Ici, j'ai un travail, j'ai un métier qui est divisé en deux parties, la technicienne, technicienne pure, c'est-à-dire pose de perfusions, de sondes de choses comme ça, et l'administrative qui fait des dossiers d'admission, des dossiers de sortie, des fiches avec les parents, qui retranscrit les prescriptions des médecins. Alors que là-bas, j'avais un travail totalement à dimension humaine, et c'est ça qui me plaisait, soit au niveau des professionnels qui travaillent, c'est-à-dire que j'encadrais, je supervisais, soit directement au niveau des enfants, ça dépendait du degré de formation du personnel dit soignant, donc une dimension humaine beaucoup plus importante en Afrique mais dans toute sa dimension humaine, relationnelle et ici ça devient technique et puis administratif. »

Les volontaires s'expriment peu sur leur travail et sur le programme auquel ils se sont intégrés, même s'ils sont généralement fiers de ce qu'ils ont fait et reconnaissent qu'ils ont beaucoup appris. Au moment du bilan, quelques-uns s'interrogent sur l'impact réel de leur action et sur les effets induits. Ce questionnement sur la légitimité de leur action conduit à des réflexions contrastées surtout chez les expatriés de longue durée. Audrey a été volontaire pour ERM : « Ça m'a apporté aussi sur le plan de tout ce qui peut être financement, de voir un peu comment ça se faisait et de réfléchir aussi sur la pseudo-indépendance des ONG, parce que c'est vrai que les fonds sont en majeure partie gouvernementaux. Moi, ce que j'ai vu sur place, c'était en fait plus ou moins Écho qui choisissait le domaine d'intervention, en allant voir les ONG et en leur disant "voilà, on va faire ça et ça", donc là ça devient un peu dangereux. »

LES VOLONTAIRES EN MISSION

Cependant, la plupart d'entre eux considèrent avoir vécu une expérience personnelle enrichissante. Ce qu'ils souhaitent mettre en avant, ce sont les contacts qu'ils ont pu nouer, ce qu'ils ont découvert et ce que cette expérience leur a apporté sur le plan personnel et humain, apport beaucoup plus important à leurs yeux que le projet en lui-même.

« Il y a une satisfaction humaine, intellectuelle, à contribuer à l'amélioration du sort de personnes démunies ou vivant dans des conditions difficiles. Donc, vraiment, j'étais bien, voire heureux dans ce que je faisais, ce que je vivais, j'avais... je continue à avoir pas mal d'amis, de vrais amis avec un grand A et même un grand M et un grand I... » (Laurent).

Pour Marion, les missions effectuées en Amérique centrale représentent avant tout : « un enrichissement pour la personne qui part, je ne sais pas si on apporte quelque chose, j'espère, mais je ne suis pas sûre, parce que... ce n'est pas évident. Mais pour nous-mêmes, c'est un enrichissement extraordinaire, c'est une ouverture d'esprit. [...] J'espère qu'on change, qu'on devient meilleur, qu'on devient plus lucide, plus tolérant, plus ouvert, on comprend mieux la souffrance des gens, ça te donne plus de forces pour essayer de faire changer les choses, enfin, j'ai l'impression. »

Les conditions de vie en mission

Les conditions de vie dépendent elles aussi de nombreux facteurs : installation du volontaire en milieu urbain ou rural, seul ou en groupe, fréquence des contacts avec ses compatriotes, en pays francophone ou non, dans une zone de conflit ou non, affectation à une mission d'urgence ou de développement...

Conditions matérielles

La situation matérielle des volontaires est déterminée par l'ONG qui les emploie et se révèle ainsi extraordinairement diversifiée ; cela va de la quasi-absence d'indemnisation jusqu'à

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

de véritables rémunérations. Les conditions offertes aux volontaires peuvent varier au sein même de l'association : d'un poste d'enseignant en milieu urbain à celui de gestionnaire de dispensaire en milieu rural pour le Defap, d'une mission stable à une mission de crise pour MSF, et surtout d'un lieu d'activité à l'autre, les conditions de vie vont d'une réelle austérité à un véritable confort, de la case rudimentaire jusqu'à la grande maison avec personnel, de l'absence de moyens de transport ou de communication jusqu'au 4 x 4 rutilant ou aux liaisons par satellites et à l'ordinateur personnel.

Dans l'ensemble, les volontaires sont plutôt satisfaits. Ainsi, l'indemnité de subsistance est-elle souvent considérée comme suffisante, même excessive pour certains, par rapport au pouvoir d'achat et aux salaires moyens locaux. Fabrice, parti avec le Defap au Cameroun témoigne : « On était beaucoup moins payés que les coopérants d'État, environ quatre fois moins, j'avais l'équivalent de 2 200 francs de traitement, ce qui correspond au RMI en France, c'était plus qu'un salaire camerounais et avec ça, en brousse, tu vis correctement. »

« Sur place, on avait 200 dollars de *per diem* par mois et on était nourris et logés. On était moins bien payés qu'un chef de guerre taleb qui partait tous les jours au front, mais on était mieux payés qu'un ministre qui restait. En deux mois, on se faisait, rien qu'avec notre *per diem*, le salaire moyen annuel d'un Afghan... [...] À la fois c'est dur [l'humanitaire] et à la fois tu as énormément de facilités, tu as chauffeur, femme de ménage, traducteur, maison, tout ça payé ; c'est un certain confort qui est nécessaire dans des missions d'urgence, parce que quand tu rentres, que tu es levé depuis 6 heures du matin, tu as une heure pour retourner sur le terrain jusqu'à je ne sais pas quelle heure, tu n'as pas le temps de te préparer à manger et tout ça, dans l'urgence, c'est un confort et des facilités qui sont nécessaires. » (Gilles)

46. Entretien réalisé le 10 février 1999, avec Christophe Bertauld, responsable du département Retour des expatriés à Solidaire.

Vie en communauté

Pour des raisons à la fois pratiques, économiques et de sécurité, la vie en communauté est la règle pour la plupart des associations. Par son intégration à un groupe du même âge, le volontaire passe ainsi d'une communauté de « pères » (parents, professeurs, supérieurs hiérarchiques) à une communauté horizontale de « frères », de jeunes de même génération.

Travailler et vivre en collectivité représente au début une prise en charge appréciable pour celui qui arrive, un peu perdu. Les autres membres de l'équipe lui donnent les informations dont il a besoin, l'introduisent auprès des autorités locales... Mais un groupe peut aussi être pesant, et rapidement devenir source de problèmes et de tensions internes. La vie en communauté a ses avantages; l'équipe est une source d'énergie pour chacun de ses membres mais ses dysfonctionnements peuvent aussi devenir très gênants. Très souvent, les conditions d'intervention constituent un facteur qui aggrave ces tensions (travail intensif, stress, danger...). À cela s'ajoutent la perte des repères quotidiens et les difficultés de tous ordres liées au nouvel environnement (climat, approvisionnement, nourriture différente...).

De façon générale, et par la nature même de l'action humanitaire, les capacités physiques et l'équilibre psychique des volontaires sont soumis à rude épreuve. Il est logique qu'il y ait des heurts. On ne partage pas forcément les mêmes motivations, les mêmes intérêts et les mêmes attentes. De plus, les tensions et les difficultés inhérentes à tout travail en équipe et qui existent dans n'importe quel milieu professionnel, en France ou ailleurs, sont démultipliées par le fait de vivre avec ces mêmes personnes en permanence, c'est-à-dire même en dehors des horaires de travail. C'est ce qu'essaie d'expliquer Christophe Bertauld, un ancien volontaire, aux futurs expatriés qu'il rencontre: « Vous allez dans une entreprise ou dans n'importe quelle structure, vous verrez bien qu'il y a des affinités, qu'il y a des gens qui sont tendus. Il y en a qui ont tendance à vous énerver... La seule

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

chose c'est que, quand vous travaillez en France, le soir à 6 heures vous rentrez chez vous et puis le week-end vous ne voyez pas la personne. En mission humanitaire, le soir la personne vous la voyez et le matin au petit-déjeuner c'est la première personne que vous voyez ! Donc forcément, à un moment donné, si vous rajoutez tous les problèmes qui sont liés après de l'ordre de la tension... ça ne demande qu'à exploser.⁴⁶ »

D'ailleurs, les plus mauvais souvenirs des expatriés en mission sont souvent liés à la promiscuité et aux conflits personnels dans l'équipe, comme en témoigne Marion, partie au Salvador : « Je suis tombée sur une équipe de fous... Il y avait vraiment un fou, au début il était sympa et ensuite ça a dégénéré. Il m'a envoyé des menaces de mort. Il était très instable, psychologiquement assez fragile. Je pense qu'il prenait des drogues dures. En plus, il buvait pas mal, alors quand il était dans cet état-là et qu'il téléphonait le soir... Il a fini par être renvoyé ».

Caroline a passé un an en Croatie pour l'association Équilibre : « Au niveau du boulot, il y avait un problème quand même, mais c'était des problèmes de personnes, des problèmes de structures, il y avait énormément de choses qui étaient liées : tout dépendait d'un tas de gens qui étaient compétents ou incompetents. C'est vraiment très fragile une mission humanitaire, il suffit qu'il y en ait un qui ne fiche rien pour que ça n'aille pas du tout... Il y avait une très mauvaise ambiance dans l'administration à Zagreb. Moi, je n'étais pas à Zagreb, mais je revenais régulièrement, donc je voyais les gens de Zagreb. La communication ne passait pas, on ne savait pas qui faisait quoi, où en étaient les uns et les autres... »

Partager quotidiennement le travail, les loisirs et le temps libre, sans réel moment d'intimité et sans possibilité de faire autrement peut vite devenir insupportable. Et ce d'autant plus que les équipes sont composées de personnes qui ne se sont pas choisies et ne se connaissent même pas. L'interférence permanente entre le domaine professionnel et le domaine privé ne fait qu'accroître les tensions et reporter les problèmes de l'un à

LES VOLONTAIRES EN MISSION

l'autre. En cas de mésentente, les volontaires ont peu d'alternatives. Pour des raisons financières ou sécuritaires, ils ne peuvent bien souvent pas déménager. Prévenir le siège est la solution de recours dans les cas extrêmes, mais le volontaire qui se plaint a toujours peur d'être mal jugé par l'association, d'attirer l'attention sur son incapacité de vivre en communauté. Les expatriés savent que la vie en groupe constitue, pour l'ONG, une sorte de test sur leur faculté d'adaptation. Nombre de missions échouent du fait de problèmes relationnels au sein de l'équipe.

Il arrive aussi que le volontaire soit affecté dans une région où il est le seul expatrié, en particulier dans le cas des missions de développement. Vivre loin de sa culture n'est pas chose facile. Au début les contacts avec l'entourage demandent beaucoup d'efforts et les relations se construisent lentement. Le besoin de voir des gens issus de sa culture pousse le volontaire à rechercher la compagnie d'autres expatriés comme lui, ne serait-ce que pour pouvoir raconter ce qu'il vit et découvre tous les jours. Cela a été le cas de Fabrice : « J'étais en brousse, j'étais le seul Blanc, j'étais entouré de Camerounais... On a besoin de voir de temps en temps des Blancs. Quand tu es immergé, c'est fabuleux mais... au début, tous les quinze jours j'avais besoin de voir des Blancs, ne serait ce que pour raconter tout ce que j'avais vécu, parce que c'est des choses que tu ne peux pas raconter aux gens locaux. »

Contacts avec la population locale

La relation que le volontaire est appelé à nouer avec son environnement local est, bien entendu, fonction de son caractère et de sa personnalité. À cela s'ajoute son statut concret et la façon dont il est perçu : étranger, « Blanc », croyant ou athée, celui qui « sait », qui est plus « riche »... Toutes ces images, fondées ou non, entrent en ligne de compte dans la relation des uns et des autres, chacun ayant une vision originale de son vis-à-vis. Avec le temps, ces imageries se modifient, ce qui offre aux volontaires de longue durée davantage de chances d'appréhender la société dans laquelle ils évoluent. La différence de langue, quant à elle,

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

limite souvent les rapports avec la population locale. Il faut toutefois nuancer cette constatation suivant le type de mission. Les opérations de développement, généralement plus longues et menées en collaboration avec des organisations locales, permettent aux expatriés d'être plus fréquemment en contact avec les habitants d'un village et d'une région. Dans le cas des missions d'urgence ou d'intervention dans des pays en guerre, cela devient plus aléatoire. Les séjours étant plus courts et les conditions plus difficiles, les échanges risquent d'être limités et de rester superficiels.

« On était relativement bien perçus. En tant qu'expatriés, on avait un statut relativement privilégié. [...] Le jeudi soir, il y avait le club des Nations unies où tous les expatriés se retrouvaient pour boire ce qu'ils n'avaient pas bu dans la semaine. L'alcool est, depuis les talibans, complètement interdit, mais on vivait sur les réserves des Nations unies. On avait des bières qui étaient périmées depuis 1989 ! Il y avait aussi un billard, une piscine... le Club Med sous les bombes ! [...] Dans mon travail d'enquête, j'ai pu entrer dans les maisons pour voir comment les gens vivaient. Le monde des ONG est somme toute très fermé ; tu gères des gens *via* les superviseurs, tu peux, en fait, être très peu en contact avec les populations avec lesquelles tu travailles. » (Gilles)

En revanche, lorsque Caroline évoque son séjour en Croatie, c'est d'abord de ses rencontres qu'elle parle : « J'ai rencontré un tas de gens, que ce soit des Serbes, des Bosniaques, des Croates, et je les ai trouvés vraiment formidables, j'ai trouvé que c'était des gens très attachants... Ils m'ont plu tout de suite, il y a quelque chose qui est passé. »

En fait, les échanges se font beaucoup plus volontiers avec des gens de même condition socioprofessionnelle : d'une part, du fait des circonstances des rencontres, les volontaires professeurs se retrouvent en milieu enseignant, les professionnels de la santé en milieu médical... ce qui favorise les contacts au sein d'un même groupe professionnel ; d'autre part, parce que le facteur

LES VOLONTAIRES EN MISSION

socioprofessionnel est celui qui se prête le mieux au rapprochement quand les éléments d'ordre culturel peuvent, au contraire, opposer. Il faut également mentionner la langue et le niveau d'instruction. Les expatriés communiquent plus facilement avec des personnes francophones ou anglophones, instruites, réunies autour de compétences et de savoirs communs. Mais qu'ils soient médecins, administrateurs, logisticiens, tous disent avec une forte émotion l'importance de la relation avec les populations locales, relation qu'ils évoquent souvent en termes de sincérité, de complicité et de lien affectif.

« Prosper, surveillant au collège, fut à la fois mon voisin, mon ange gardien, mon confident, mon conseiller, mon ami. Il a veillé sur moi durant tout mon séjour au Cameroun. D'âge presque identique et de caractère assez proche, il me fit éviter beaucoup d'écueils, m'accueillit dans sa famille, s'occupa souvent de mes invités avec attention. Toujours disponible et sensible à mes problèmes, il m'a souvent réconforté d'autant que ses multiples fréquentations d'Occidentaux lui ont permis de connaître leur mentalité. » (Fabrice)

47. Ce forum, qui s'est tenu à Wolfsberg (Suisse), en 1997, a réuni une soixantaine de responsables de divers organismes (Agence américaine pour le développement international, HCR, Nations unies, Unicef, Union européenne...).

48. Cité in Jean-Christophe Servant, *Les Métiers de l'humanitaire*, op. cit., p. 22.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Sécurité

L'association est responsable de la sécurité de ses volontaires qui sont informés, dès leur arrivée, de la situation qui prévaut localement et des moyens de sécurité mis en place. Les missions d'urgence dans des zones de conflits sont celles qui présentent le plus de risques. Il faut connaître les itinéraires, les moyens de communication et leur fonctionnement, les procédures d'évacuation... Dans certaines missions, les consignes de sécurité peuvent être très strictes et très contraignantes. Gilles a passé huit mois en Afghanistan, à Kaboul : « Pendant un mois on a été bombardés tous les jours ou tous les deux jours ; on descendait à la cave... Il y avait le couvre-feu à 9 heures et à la maison obligatoirement... Là-bas, même quand tu dors, tu es toujours en veille et pendant la journée tu es en permanence en contact radio avec ta base, "je suis à tel point, je quitte tel point pour aller à tel autre". Si tu respectes les règles de sécurité, il n'y a pas vraiment de risque. Enfin, ce n'est pas évident, on vit quand même dans un pays en guerre, il y a des risques, il y a des armes qui se baladent partout, ça tire de temps en temps, le risque est latent quand même. »

Les personnels des associations humanitaires ont trop souvent été la cible de groupes armés. Les dernières années ont vu se multiplier les enlèvements et les assassinats de volontaires.

Qu'ils aient pour finalité la recherche cupide d'une rançon, l'exercice d'une pression en vue de faire libérer des prisonniers ou encore la volonté d'assurer un écho maximum à une cause politique, ces actes de violence ont souvent pour conséquence de provoquer le départ des représentants de l'association, considérés comme « témoins gênants ». En 1989, au Soudan, un avion d'Aviation sans frontières est abattu, l'attentat fait quatre morts dont deux membres de MSF, l'association quitte alors le pays. Suite à l'assassinat de cinq de ses volontaires, le 2 juin 2004, MSF suspend ses opérations en Afghanistan.

La sécurité et la protection du personnel des organismes humanitaires ont fait l'objet d'un forum, organisé par la Croix-

LES VOLONTAIRES EN MISSION

Rouge internationale⁴⁷. L'idée y a été émise de créer une force de police internationale, prête à protéger le personnel humanitaire, à « sécuriser » ses zones d'opération, à désarmer les éventuels auteurs de troubles. Les auteurs de cette proposition souhaitaient éviter que se renouvelle l'expérience somalienne : le recours à des gardes armés, dûment rétribués et appartenant aux clans en guerre. Pour pouvoir intervenir plus rapidement, cette force de police relèverait du Secrétariat général des Nations unies, et non du Conseil de sécurité. Pour Xavier Emmanuelli⁴⁸ :

« Plus vous multipliez les missions et plus vous courez au-devant des dangers. Je pense que, aujourd'hui, de ce fait, c'est un métier devenu plus risqué. La Somalie, le Soudan, l'ex-Yougoslavie, on n'y part pas à la légère. Il faut avouer qu'à présent il n'y a plus de guerre froide menée par la procuration de belligérants locaux. Donc, il n'y a plus d'encadrement. Or, autant il est possible de discuter avec des combattants organisés, autant il s'avère difficile de s'entendre avec des bandits livrés à eux-mêmes. Enfin, il ne faut surtout pas oublier que depuis que nous sommes devenus une force internationale reconnue et identifiée, nous nous sommes nous-mêmes transformés en cibles. En enjeux. »

À cela s'ajoutent les risques imprévisibles inhérents aux régions en guerre (balles perdues, bombardements, mines...). Mais ce sont les accidents de la route, véritable fléau en mission, qui sont la première cause de mortalité des volontaires. Les principales raisons en sont l'état défectueux des voies de communication, le manque d'entretien des véhicules, et aussi la conduite des expatriés qui roulent imprudemment dans des régions où le peu de circulation incite souvent à l'excès de vitesse. C'est en partie pour cette raison que certaines associations préfèrent recruter localement des chauffeurs.

49. « Humanitaire, les héros sont fatigués », *Le Point*, 18 février 1995.

50. Entretien réalisé le 10 février 1999, avec Christophe Bertauld, responsable du département Retour des expatriés à Solidaire.

Difficultés psychologiques

L'adaptation du volontaire à son nouvel environnement dépend de différents facteurs parmi lesquels sa propre personnalité, sa formation avant le départ, le projet auquel il est affecté, le milieu environnant, le suivi de l'association... Ce processus d'adaptation demande beaucoup d'efforts au volontaire en termes d'écoute, d'humilité mais surtout de patience, tant il est vrai que l'acclimatation à un nouvel environnement prend du temps. Ce processus passe par différentes étapes. Dans les premières semaines, le volontaire perd ses repères individuels, il a le sentiment d'être décalé. Une deuxième phase s'amorce alors, au cours de laquelle il se sent mieux, il se « retrouve », il a l'impression de comprendre son entourage. Puis, passés les six premiers mois, le volontaire éprouve à nouveau un déphasage avec la société d'accueil, et cela provoque chez lui une sensation de malaise et même de déprime. Ce n'est qu'au-delà de cette période, qu'il commence véritablement à s'adapter à son nouvel environnement.

Sur le terrain, le volontaire est coupé de son environnement culturel, familial et amical; il doit faire face à une réalité nouvelle qu'il lui faut apprendre à décoder. Le dépaysement est, dans certaines circonstances, difficile à supporter. L'expatrié travaille avec des populations dont les mœurs, les coutumes et les valeurs sont parfois radicalement différentes des siennes. Il a souvent du mal à les comprendre et le décodage prend du temps. Elisabeth résume ainsi ses impressions à son arrivée en Côte-d'Ivoire: « De toute façon, on se prend une claque. »

Dans les zones de conflits, les volontaires doivent, en plus, gérer le stress dû à l'urgence des interventions, à la détresse des populations et à la proximité des combats. Dans de tels cas, les capacités physiques et l'équilibre psychique des volontaires sont soumis à rude épreuve. Yves était logisticien pour MSF, dans le camp de réfugiés de Goma⁴⁹: « Les premiers temps, on se levait

51. « Humanitaire, les héros sont fatigués », *Le Point*, 18 février 1995.

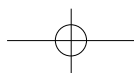
LES VOLONTAIRES EN MISSION

le matin à 6 heures. On ne se couchait jamais avant 3 ou 4 heures du matin. On ne dormait que complètement épuisés. Le soir, tout le monde a tendance à boire pas mal d'alcool et à fumer de l'herbe pour décompresser. Dans la journée, on travaillait sans arrêt, sauf à la fin, où on était des loques. »

Effectivement, les drogues « douces » et surtout l'alcool sont un véritable problème dans les missions humanitaires d'urgence, leur consommation étant fréquente. Christophe, ancien volontaire, avait trouvé un palliatif : « Il faut prendre du recul par rapport aux événements, mais vous savez ce n'est pas évident, parce que vous êtes toujours sous pression... et c'est pour ça que, sur le terrain, il faut trouver des techniques pour sortir de ce cadre de conflit. Par exemple, en Bosnie, j'avais ma petite radio, RFI, et j'écoutais toutes les journées de championnat de France de football. Eh bien il n'empêche ! Savoir que Saint-Étienne ou je ne sais qui avait marqué un but, et bien ça vous fait un bien fou parce que ça vous repositionne sur des choses réelles, sur des choses que vous maîtrisez, que vous connaissez. Et ça c'est indispensable de trouver des soupapes de sécurité, sinon vous ne pouvez pas tenir. Le soir, vous partez après le boulot faire la fiesta, vous picolez comme les gens, pour oublier...⁵⁰ »

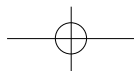
En général, quelle que soit leur nature, les émotions sont intenses et parfois même très violentes ; le sentiment d'impuissance peut être extrêmement frustrant. Et, pour les volontaires, prendre conscience des limites de leur action est l'une des grandes épreuves qu'ils doivent affronter. Ceux qui poursuivent leur tâche trouvent leur équilibre dans les actes quotidiens. Paul était en Croatie pour le compte d'une ONG médicale : « Srebrenica c'est l'endroit où on a travaillé pendant trois ans. On prend des risques inouïs pour y travailler, pour sauver des vies et puis à la fin il y a huit mille morts ; bel échec quelque part, même si jusqu'au bout on a tout fait pour essayer d'attirer l'attention. »

À l'inverse, un sentiment de « surpuissance » peut également se développer chez des volontaires qui se prennent pour des



« sauveurs de l'humanité ». La sensation de disposer d'un certain pouvoir, notamment le fait de gérer des budgets consistants, de diriger du personnel ou de négocier régulièrement avec les plus hautes autorités de l'État, peuvent faire perdre la notion de réel. Selon Claude Simonot, directeur de programme à Handicap international⁵¹ : « Certains volontaires peuvent avoir tendance à s'enfermer dans des comportements de toute-puissance. Aucune organisation n'est à l'abri. Parfois on voit des gens agir comme des gougnaftiers, ou faire la sortie des écoles. C'est inexcusable, mais il faut savoir que, dans certains pays, on perd vite le sens des valeurs : en cas de problème, vous allez voir directement le ministre des Transports ou le Premier ministre ! Nous avons vu cela en Afrique, en Roumanie aussi, où des membres de l'équipe sont allés voir Petre Roman directement pour un problème de bétonnière... Comment voulez-vous avoir ensuite une relation paritaire avec les gens du pays ? »

Confrontées à l'exigence de l'efficacité, comme n'importe quel autre secteur professionnel, les ONG sélectionnent, en général, leurs volontaires selon les critères les plus pointus, sur la base de dossiers stricts et d'entretiens poussés. Il en est de même de la formation au départ qui leur est dispensée et dont le but ultime est la meilleure adaptation possible des hommes aux conditions du terrain, afin d'appréhender pleinement celles-ci et d'y répondre avec le maximum d'efficacité. C'est pour cette dernière raison que la formation, qu'elle soit réalisée en interne ou par un organisme spécialisé, doit, certes, comporter un volet technique, mais ne peut en aucune manière supplanter l'aspect socioculturel, qui doit garder sa primauté. Une fois sur le terrain, le mode de vie très différent de ce qu'ils ont connu, tant maté-



riellement que psychologiquement, comme la diversité et la singularité des situations qu'ils affrontent vont provoquer chez les volontaires un choc culturel quasi inévitable. C'est pourquoi le lien avec l'association d'envoi ainsi que le suivi des volontaires sur le terrain, qui sont très variables selon les cas, doivent être constamment renforcés.

En tout état de cause, les phases successives d'adaptation, gages de leur intégration, leur permettront d'assumer des responsabilités toujours plus importantes et de s'initier à la différence culturelle. Entre temps, s'annonce déjà le retour et les volontaires y voient l'étape la plus difficile de l'ensemble de leur parcours. Encore peu ou pas organisé par les ONG qui se contentent souvent d'un simple débriefing, le retour des volontaires constitue indéniablement le point aveugle.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Deuxième partie

Apports, implications

et sens du volontariat

1. L'arrêté du 2 mai 1995, relatif à la couverture sociale et aux primes de réinsertion des volontaires, fixe le montant et les modalités de versement de ces primes.

1. Le retour et la réinsertion

L'expérience originale que le volontaire aura vécue à l'étranger ne manquera pas de créer un décalage certain par rapport à sa société d'origine, sur laquelle il porte un regard critique. Le malaise qui s'ensuivra sera d'autant plus facilement dissipé que le volontaire sera mieux accompagné par les associations dans sa tentative de réinsertion.

Les difficultés rencontrées et les aides proposées

Son contrat terminé, le volontaire vit une seconde migration, cette fois-ci vers son pays d'origine. Le retour constitue la phase ultime de la gestion des volontaires par les associations qui sont de plus en plus nombreuses à prendre sérieusement en compte cette problématique. Au fil des années, cette question du retour s'est révélée fondamentale. C'est pourquoi cette phase cruciale doit être abordée dès le recrutement. Aujourd'hui encore, trop peu d'ONG informent vraiment leur personnel, même si quelques-unes d'entre elles abordent le sujet, au cours des entretiens ou des préparations au départ. En effet, après plusieurs mois, voire plusieurs années passés à l'étranger, le volontaire vit douloureusement son retour. Cette étape difficile nécessite préparation et accompagnement.

Avant de retrouver un statut social conforme à ses exigences, le volontaire devra franchir les étapes représentant les conditions minimales d'une bonne réadaptation au système socio-économique qu'il réintègre. Déconnecté de la société française, il est d'abord confronté à des difficultés matérielles. À ces premiers soucis s'ajoutent les nombreux démêlés avec l'administration, le

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

statut du volontaire étant bien souvent méconnu de l'ANPE, des services sociaux, des établissements universitaires... Mais les obstacles les plus complexes sont ceux qui relèvent du mental, car le volontaire doit s'assurer un nouvel équilibre psychologique et affectif, retrouver une certaine considération et une autonomie dans son environnement. Enfin, il lui faut accéder au plus vite à un emploi, seule garantie d'une réinsertion réussie.

Aussi, conscientes de ces difficultés, les associations organisent-elles de plus en plus l'appui aux volontaires. Celui-ci se traduit par différentes formes d'aide selon les types de difficultés rencontrées (matérielles, psychologiques, professionnelles).

C'est au siège même de l'association que le volontaire peut obtenir toutes les informations pratiques et administratives concernant son statut, sa couverture sociale, les aides auxquelles il peut prétendre, les formations vers lesquelles il peut s'orienter, les démarches pour rechercher un logement. L'assistance administrative est en général assez bien fournie dans les ONG car c'est la plus facile à mettre en œuvre et la moins chère. C'est également, en matière d'aide au retour, le seul aspect pris en compte par le décret de 1995¹.

Le statut du volontaire au retour

En marge de la société française pendant un certain temps, le volontaire est déconnecté de façon plus ou moins importante avec l'évolution que celle-ci a subie entre-temps. Il devra donc se réadapter et réapprendre à vivre dans un système socio-économique et culturel différent. Cette situation est vraie pour d'autres types d'expatriés comme les « gentils organisateurs » des centres de vacances, les coopérants, les diplomates ou encore les grands reporters qui peuvent passer plusieurs années à aller de pays en pays, sans jamais revenir en France ou très rarement.

Beaucoup de volontaires passent difficilement cette période de transition. Si le départ en mission est une démarche souvent mûrement réfléchie et bien organisée, le retour est, en revanche, peu préparé, car les expatriés ignorent ou minimisent les diffi-

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

cultés qui lui sont inhérentes. À l'inverse de la décision de partir, la décision de rentrer n'est pas choisie, mais résulte de la fin du contrat. Autant les responsables d'associations et les volontaires admettent la nécessité d'une préparation au départ, autant la « préparation au retour » n'apparaît pas encore comme utile, puisqu'il s'agit d'un retour dans son pays et dans sa propre culture.

« Quand tu pars là-bas, tu te prépares à partir parce que tu as tellement d'images d'Afrique, tu sais que ce n'est pas comme chez toi. Quand tu reviens, notamment moi, c'est l'idée que j'avais, c'est que je n'avais pas besoin de me préparer à revenir dans le sens où je suis né en France, j'ai toujours vécu en France, que c'est mon pays... Et en fait ce qu'il faut, c'est se préparer au retour, et si tu ne le fais pas tu prends des claques, moi j'en prends encore aujourd'hui. C'est rigolo, mais ça peut être très déstabilisant » (Fabrice).

« On est informé de la précarité du statut de volontaire avant de partir mais on sous-estime la difficulté psychologique et puis on est plein de bonheur de partir, donc on n'y [le retour] pense pas vraiment. » (Marion)

Le bon déroulement de la réinsertion dépend de différents facteurs liés à l'expatriation, qui souvent n'a pas la même portée, les mêmes répercussions, ni la même signification selon l'âge, la situation professionnelle et familiale des individus mais également selon d'autres éléments comme la motivation au départ, la personnalité ou encore l'expérience individuelle (voyages, rencontres, investissement associatif...). L'expatriation peut se vivre dans des pays de cultures proches ou éloignées et procurer de ce fait plus ou moins de changements dans le mode de vie des individus.

De nombreux facteurs liés au milieu ambiant peuvent marquer une différence notable avec le cadre de vie français :

– les conditions physiques et matérielles : climat, logement, nourriture, transports, confort... ;

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

– l'environnement humain : mode de vie, contexte politique, culture, religion... ;

– le milieu d'activité : le type de travail peut être à lui seul un changement conséquent. Les responsabilités sont en général importantes. Le type de relation au travail varie aussi avec la culture ambiante.

Les difficultés que peuvent rencontrer les volontaires à leur retour ne sont pas toutes de même nature et dépendent de plusieurs facteurs, notamment du statut du volontaire. En effet, en fonction du statut que le volontaire avait avant son départ et celui qu'il a eu pendant son séjour, sa situation au retour sera différente. Schématiquement, trois grandes catégories se dessinent :

– ceux qui étaient salariés et qui ont bénéficié d'un congé sans solde ou d'une mise en disponibilité sont réintégrés selon les modalités contractuelles. C'est généralement le cas dans les professions médicales ;

– ceux qui étaient en fin de contrat ont, à leur retour, un statut de demandeur d'emploi et peuvent percevoir les allocations chômage ;

– ceux qui n'ont jamais travaillé avant de partir, et c'est le cas des étudiants, peuvent avoir le statut de demandeur d'emploi mais ne bénéficient d'aucune indemnité.

De plus, à ces différentes distinctions se superposent deux autres catégories : les volontaires partis dans le cadre du décret de 1995, bénéficient d'une prime de réinsertion alors que les volontaires partis hors décret ne bénéficient d'aucune aide, excepté leurs indemnités versées en France. Reste la possibilité d'obtenir le RMI, sous certaines conditions.

Le débriefing

De retour en France, les volontaires doivent se rendre au siège de l'association pour y rencontrer les responsables et leur faire un compte rendu de mission : c'est ce que les ONG appellent le débriefing, terme emprunté au vocabulaire militaire. L'armée américaine a instauré les premiers débriefings, qui consistaient

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

alors à faire parler les soldats de retour du front et souffrant de stress post-traumatique. Dans le milieu associatif, la durée et la forme des débriefings varient d'une organisation à l'autre : cela peut aller d'une discussion informelle en prenant un café au « week-end retour » organisé par certaines associations. Il peut être individuel ou en groupe. Ce « retour d'information » permet à l'association de mieux évaluer et suivre ses projets, d'effectuer un lien entre l'ancien volontaire et son remplaçant et surtout de capitaliser des informations et des expériences.

En règle générale, le volontaire rencontre les responsables au siège pour une réunion au cours de laquelle il rendra compte de son travail et évoquera les difficultés rencontrées sur le terrain, difficultés qui peuvent être imputées au projet en lui-même, à l'équipe expatriée, aux relations avec le siège, au contexte local... Il peut également être amené à faire le point sur son avenir professionnel au sein de l'association.

Sophie se souvient de son débriefing à Handicap international : « Tu fais ton rapport et tu le donnes au directeur de programmes, et puis une discussion d'une heure, tu vois, entre deux portes... Le débriefing avec le responsable de mission était assez informel en fait, parce qu'il est arrivé juste avant que je ne parte, on est repartis ensemble, donc c'était une discussion le long du trajet. Et puis avec le directeur de programmes, on a eu un rendez-vous, on a pas mal discuté, mais on n'était pas du tout d'accord. C'était une discussion sur la mission et puis sur moi aussi, mais très rapidement. »

La discussion porte essentiellement sur le projet, la mission et non pas sur le volontaire, en tout cas pas directement. Certains expatriés, comme Mathilde, le regrettent : « Je trouve que c'est quelque chose que les ONG font très mal, en général. Il n'y a pas une journée où on débriefe et bien, où on va à fond dans un truc. En général, c'est plus par rapport au projet, ce n'est pas par rap-

2. « Blessures humanitaires », *Libération*, 24 janvier 1995.

3. Marc Payet, *Les Hommes-orchestres de l'humanitaire*, op. cit., p. 56.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

port à nous. C'est ça le manque. Leur filer toute l'info parce qu'eux aussi sont débordés de boulot, ce qu'ils veulent c'est avoir toute l'info fraîche du projet, donc ça ils le pompent à mort et après débrouille toi ! »

Cependant, une telle pratique n'est pas systématique et ce y compris au sein d'une même association. « Avec MDM après l'Angola non, puisque je suis allé directement au Rwanda, donc je leur ai fait gagner un billet d'avion et un débriefing. Et PSF, alors qu'on était indispensables dans le pays, la mission a été coupée en plein milieu, donc là non plus je ne suis pas allé à Clermont-Ferrand, c'est leur siège, je ne connais même pas les boss de Pharmaciens sans frontières. » (Yvan)

En fait, il semble qu'il y ait un consensus tacite entre les associations et les volontaires. Caroline s'en fait l'écho : « On n'est pas toujours très franc parce qu'on n'a pas forcément envie de donner le bâton pour se faire battre. Les gens qui nous revoient après la mission, on n'a pas envie de leur dire : "là j'ai été nulle" », mais on le sait, alors oui, on s'auto-évalue, mais on dit des petites choses, on en donne deux ou trois en pâture comme ça pour dire qu'on veut bien s'auto-critiquer mais pas fondamentalement ; le fondamental je l'ai gardé pour moi, mais je le savais, il suffisait que je le sache, c'était moi et ma conscience. »

Assistance psychologique

Nous l'avons vu, le contexte dans lequel interviennent parfois les volontaires peut se révéler déstabilisant, voire violent et dangereux. Travailler et vivre en permanence dans des conditions de stress et de gestion du risque peut engendrer des troubles psychologiques qui se déclarent sur place ou au retour.

En 1995, les responsables des grandes associations, inquiets de l'état de santé de nombre de leurs volontaires, se sont réunis au Mas-d'Azil, en Ariège, avec des psychiatres et des médecins, au cours d'un séminaire intitulé « Volontariat humanitaire et santé mentale » : « Il y a encore quelques années, un tel colloque aurait

4. « Humanitaire, les héros sont fatigués », *Le Point*, 18 février 1995.

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

été impensable, ont souligné la majorité des intervenants. On se serait penché sur les traumatismes psychiques des victimes mais jamais, ô grand jamais, sur celui des volontaires chargés de leur venir en aide. Or, aujourd'hui, les rapatriements pour troubles mentaux consécutifs au stress de la mission se multiplient, et les séquelles sont lourdes, conduisant parfois même jusqu'au suicide. [...] Ils [les conflits en ex-Yougoslavie et au Rwanda] seraient à l'origine d'évolutions inattendues, parfois inquiétantes pour l'équilibre interne des organisations. Pour des raisons différentes, ces deux conflits marqués par des degrés d'horreur rarement atteints, ont causé de lourds dégâts chez les "expatriés" des ONG. Nombreux sont désormais dans leurs rangs les "blessés psychiques" qui n'ont pas supporté ce qu'ils ont vécu ou vu.² »

Marc Payet a recueilli les témoignages de logisticiens en mission à Goma, au Zaïre³: « Lorsque l'on demande à Thierry si finalement ce travail est gratifiant, il répond pudiquement: "On peut tourner son regard vers ceux qui s'en sortent, mais aussi penser à ceux qui restent sur le carreau. Dans ce genre de moment, on évite de penser. Ça ressemblait plus à la guerre de 14 qu'à autre chose, avec des tranchées qui avaient été creusées pour des cadavres. En fait, ce n'était plus des tranchées, c'était des tas de cadavres. Des tas de trente mètres de long sur deux de haut de cadavres. C'était Verdun." La tâche la plus sordide étant probablement la corvée d'enterrement. Ce sont les scouts du Zaïre et une organisation irlandaise, les volontaires de Goal, qui se proposent pour cette charge. "On a vu la fille qui s'occupait de ça, au bout de trois à quatre jours elle était devenue un cadavre ambulante, elle avait le regard complètement vide". »

À vingt-trois ans, Yves est parti comme logisticien sanitaire pour MSF au Rwanda, en août 1994; il était le plus jeune membre de l'équipe à Goma⁴: « Dans l'avion pour Goma, je ne savais rien de ce que j'allais découvrir, aucune notion de ce qui se passait. Il y avait deux ethnies, Hutus et Tutsis, mais à part ça... [...] Mon travail consistait à sensibiliser les réfugiés du camp de Kibumba aux problèmes sanitaires, pour limiter la pro-

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

pagation des germes et du choléra. [...] Les premières semaines, en faisant des repérages, je suis tombé sur un charnier dans une petite éminence creuse, en face de mon poste. Il y avait des familles entières de cadavres. Certains récents, d'autres à demi décomposés, tous les stades de la putréfaction. Je n'avais jamais vu ça. Je n'ai pas supporté. Pendant quelques jours, j'ai eu une peur atroce de m'endormir, je voyais des fantômes. J'ai voulu rentrer, tout planter là. [...] Et puis j'ai vu que les autres avaient le même problème. Quand, au milieu d'une réunion, un type a brusquement le regard dans le vide, les yeux fixes, tu peux être sûr qu'il revoit des choses. [...] Kibumba est passé en deux mois de 300 000 à 120 000 personnes. En quinze jours, il y a eu 40 000 morts. Ce ne sont que des chiffres, cela ne signifie rien. Ce camp était une usine à merde. Et c'est ça que je devais gérer. C'est hallucinant ce que j'ai appris en deux mois sur les excréments humains. À la fin, on calculait le temps qu'il faudrait aux asticots pour bouffer tant de tonnes de merde. On était tellement dedans jusqu'au cou, on ne parlait plus que de ça, on ne pensait qu'à ça. Ça m'obsédait tellement que je me suis mis à faire des quantités de plans de latrines, je noircissais du papier sans arrêt. Les autres, ça les rendait fous. Quand on se bloque sur des détails, c'est qu'il faut arrêter. La coordinatrice m'a ordonné deux jours de repos. Les gens au bout du rouleau sont dangereux pour tout le monde. »

Les tensions et les menaces directes ou indirectes provoquent des affections qui peuvent être relativement bénignes, mais qui évoluent fréquemment vers des formes spécifiques de stress associé aux catastrophes (*rapid onset burn-out*), voire vers des stress traumatiques aigus, le plus lourd de tous étant le stress post-traumatique (*post traumatic stress disorder* – PTSD), trouble connu des psychiatres militaires. Selon le Comité international de la Croix-Rouge (CICR), 57 % des personnes envoyées par la Croix-Rouge en ex-Yougoslavie entre septembre 1992 et sep-

5. Marc Payet, *Les Hommes-orchestres de l'humanitaire*, op. cit., p. 87.

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

tembre 1993 souffraient à leur retour de problèmes psychologiques; et près du quart d'entre elles étaient victimes de stress post-traumatique.

Dans certains contextes, comme les situations de conflits, il est très difficile de prévenir les effets induits par la tension sur le terrain. Le manque de sommeil, les conditions climatiques harassantes, l'inquiétude quasi permanente, l'impossibilité de se détendre et le manque d'intimité sont les facteurs qui déclenchent le *burn-out*, un épuisement accompagné d'une impression d'être inefficace et de ne pas bénéficier de la reconnaissance des gens secourus.

Plus que le danger physique, les risques liés au psychisme sont latents. Sur l'échelle des traumatismes, les situations qu'affrontent les volontaires s'accumulent et s'aggravent. Dans un contexte de crise, ils éprouvent un stress personnel lié à la tension et au danger permanents. La peur de mourir à la suite d'explosions de mines ou de tirs d'artillerie, ce qui s'est déjà malheureusement produit, hante constamment leur esprit en se nourrissant des images traumatisantes de scènes auxquelles ils ont assisté. Enfin, certaines missions sont elles-mêmes particulièrement éprouvantes de par la nature des activités qu'elles nécessitent (creuser des tombes, enterrer des cadavres...).

À titre d'exemple, une équipe de MSF a été assez fortement ébranlée, à la suite des tirs de l'armée rwandaise sur la population réfugiée du camp de Kibeho, les 18 et 22 avril 1995: « Les coups de feu ont duré une heure et demie. [...] En allant au deuxième campement, on a dû traverser la foule qui se tenait debout, terrorisée. Arrivés à un certain point du camp, il n'y avait pas d'autres moyens que d'enjamber des cadavres », explique un membre de l'équipe présent sur place⁵.

6. Entretien réalisé le 10 février 1999, avec Christophe Bertauld, responsable du département Retour des expatriés à Solidaire.

7. « Les Héros traumatisés des missions humanitaires », *Le Figaro*, 24 janvier 1995.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Les associations possédant des cellules internes de soutien psychologique sont très rares. Dans la plupart des cas, lorsque les responsables décèlent des problèmes psychologiques, ils orientent la personne concernée vers un centre spécialisé ou lui fournissent quelques noms de praticiens exerçant dans la ville où elle réside. L'aspect psychologique est le seul domaine dans lequel les ONG n'interviennent pas. En effet, elles considèrent qu'il existe des structures de santé dont le rôle est précisément de prendre en charge ce type de problèmes et qu'il ne leur revient pas de créer des organes spécifiques pour les volontaires de retour de mission. Enfin, il faut noter que les difficultés psychologiques ne sont pas forcément liées à un contexte de guerre. Elles peuvent également naître du seul fait de se retrouver dans un univers culturel différent. La déstabilisation qui en découle et la nécessité d'y faire face peuvent générer une situation de stress chez les volontaires, situation qui peut être aggravée par les conditions de vie et de travail souvent difficiles (climat, inconfort, bruit...). Il est vrai que ce genre de stress est souvent négligé par les responsables d'associations et minimisé par les volontaires eux-mêmes. Or, de telles situations peuvent provoquer des malaises profonds, voire des dépressions, et de ce fait compliquer lourdement la réinsertion des expatriés.

« Quelqu'un qui est en Bosnie, qui est pris sous les bombardements ou des choses comme ça, parce que cette personne a vécu des choses très difficiles, on va se sentir obligé de la soutenir psychologiquement ; par contre la personne qui est partie trois-quatre ans chez les Pygmées, on considère quelque part qu'elle n'a pas vécu quelque chose de difficile, en tout cas pas de la même manière, donc il n'y aura pas du tout la même sensation d'être écouté. Et il y en a qui culpabilisent : "Non, moi je n'ai rien vécu, tout est calme..." , mais si, deux ou trois ans chez les Pygmées ça a obligatoirement un impact, il ne faut pas se leurrer, c'est un changement de culture et de tout ce qu'on veut. [...] Il ne faut pas qu'elle ait honte non plus, ce n'est pas parce qu'elle

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

n'a pas vécu sous les bombardements qu'elle n'a pas forcément vécu quelque chose de difficile.⁶»

Tous n'ont pas vécu des expériences à ce point traumatisantes qu'elles nécessitent un réel suivi psychologique. Ils ont néanmoins besoin de parler, de « vider leur sac », d'évacuer certaines choses vécues ou de les partager. Pour le docteur Barthold Bierens de Haan, psychiatre attaché à la Croix-Rouge internationale⁷: « Il faut alors appliquer la règle des trois T : *Tears, Talk, Time*, comme disent les Anglais. C'est-à-dire qu'il faut permettre aux humanitaires de pleurer, de parler et de raconter tous ensemble les événements traumatisants qu'ils ont vécus dès leur retour de mission. En parler en groupe va leur permettre de se rendre compte qu'ils ont eu les mêmes réactions que leurs camarades et qu'ils n'ont pas à en avoir honte. »

Et c'est souvent ce qui fait encore défaut dans les associations. Marie en témoigne: « Je connais des gens qui n'ont pas été écoutés, qui vivent encore très mal et qui ne veulent plus entendre parler de MSF aussi à cause de ça. Je crois que ça commence à se mettre en place, je crois qu'il y a un psy sur le siège, tu vois je ne suis même pas certaine. C'est vrai qu'à part quelques copains que tu croises qui te demandent comment tu vas, il n'y a pas de suivi; tu peux avoir des problèmes de santé, et c'est des choses qui arrivent, voire des accidents plus violents, à MSF par rapport à ça tu as l'impression d'être un petit citron qu'on presse durant ta mission et une fois que tu rentres tu te débrouilles un peu avec tout ce que tu as vécu. Il y a des gens qui sont plus sensibles que d'autres, qui ont besoin de soutien, qui ne l'expriment pas et qui sûrement doivent après vivre certaines situations plus difficilement. »

De retour en France, tous ne subiront pas ce type d'affections, mais nombreux sont ceux qui auront malgré tout des troubles psychologiques pendant quelque temps; il peut s'agir de troubles du sommeil (insomnies, cauchemars), de réminiscences, d'irritabilité, d'apathie... Les responsables associatifs comme les volontaires n'aiment pas s'exprimer sur ce sujet. Dans le milieu, les

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

troubles psychologiques constituent encore un tabou. Même si les expatriés mentionnent souvent un ami, une connaissance ayant vécu une telle situation, ils n'en parlent jamais en leur propre nom. Se sentant jugés, ils déclarent que, pour eux, tout s'est bien passé, qu'ils ont su faire face. Seul Gilles se confie. Après huit mois à Kaboul, dont deux sous les bombardements, il se rappelle: « Au début en rentrant, je dormais mal. Encore aujourd'hui il m'arrive de me réveiller en sursaut au milieu de ma chambre en me demandant ce qui se passe. »

Volet professionnel

Outre les problèmes administratifs et psychologiques, les volontaires qui souhaitent se réinstaller en France et y travailler, doivent affronter le milieu de l'emploi.

La recherche d'emploi

Au retour, les difficultés professionnelles varient, certes, en fonction de la formation du volontaire et de son expérience préalable, mais également en fonction des capacités propres à chaque individu. Ne connaissant plus très bien le marché du travail, ils ne savent pas trop à qui s'adresser et surtout en quels termes procéder. La recherche butte sur le handicap que constitue le décalage provoqué par plusieurs mois, voire plusieurs années, d'absence et assez souvent de pratique professionnelle différente. Ne plus être au niveau requis est une crainte répandue. Le volontaire a peur d'avoir perdu la maîtrise des outils techniques et pense que ses diplômes sont dépassés. Le caractère atypique de son expérience est un autre désavantage en cours de recherche d'emploi. Bien souvent, les services administratifs ne savent pas dans quelle catégorie placer le volontaire qui n'est ni salarié, ni chômeur, ni étudiant...

Certaines catégories professionnelles comme les enseignants, les infirmières, les médecins se réadaptent mieux que d'autres. La

8. Entretien réalisé le 29 juin 1998, avec Jean Ponsignon, secrétaire général de la DCC.

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

réinsertion dépend essentiellement de deux facteurs liés l'un à l'expérience vécue par le volontaire, l'autre à sa profession même, ces deux facteurs pouvant se conjuguer. Tous n'ont pas réalisé la même expérience sur le terrain. Les volontaires exerçant dans un contexte d'urgence (médecins, logisticiens...) ont parfois connu des situations graves (guerres, déplacements de population, camps de réfugiés, pandémies, famines). Les difficultés physiques et psychologiques ainsi engendrées laissent souvent chez les individus des séquelles profondes et durables. Ceux qui ont exercé des activités spécifiquement liées à l'humanitaire, et pour lesquelles il n'existe pas d'équivalent en France, ont plus de mal à trouver un emploi, c'est le cas, par exemple, des logisticiens ou des coordinateurs de mission. Caroline est partie pour le compte d'Équilibre: «J'étais ce qu'on appelle "moniteur", ce qui ne veut rien dire du tout. En fait, la traduction qu'on pourrait donner en français ce serait contrôleur, superviseur de distribution alimentaire auprès des réfugiés.»

Quant à Gilles, il était *field officer*: «Je m'occupais de l'aide d'urgence, de la distribution de kits de chauffage et je faisais des études préliminaires pour savoir qui avait besoin de quoi.»

Jean Ponsignon, secrétaire général de la DCC est catégorique: «Il y a des formations qui ne favorisent pas la réinsertion des volontaires. Je dirais ceux qui ont fait des DESS d'économie de développement par exemple, on en forme sûrement cinq fois ou dix fois ce qu'il faudrait en France; ceux qui ont suivi certaines écoles de logisticiens, les logisticiens, ce n'est pas vrai, ne trouvent pas de travail en France, c'est un métier uniquement d'expatrié, ceux-là vont avoir des difficultés parce qu'on leur aura mis dans la tête qu'avec le parcours qu'ils faisaient ils allaient trouver du travail, mais pour trouver du travail, y compris dans le monde associatif, il vaut mieux être un professionnel correct dans son domaine professionnel et avoir le cœur, la raison ou la sensibilité associative.⁸»

Aussi, si certaines associations considèrent qu'il n'est pas de leur ressort d'aider leurs anciens volontaires à trouver du travail,

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

puisque ces derniers se sont engagés en toute connaissance de cause, d'autres sont conscientes de ce problème et essaient, dans la mesure de leurs moyens, de les aider. Cette assistance est très variable. Elle peut se traduire par la fourniture d'une liste d'adresses d'organismes spécialisés dans l'aide à la recherche d'emploi ou par le financement d'un bilan de compétences sous certaines conditions. À cet effet MSF demande un certain nombre d'années de pratique professionnelle dont deux ans dans le cadre même de l'association. Certaines organisations (ATLAS, MDM, MSF) commencent à tisser un réseau de relations privilégiées avec des entreprises, des hôpitaux ou diverses organisations afin de placer leurs volontaires de retour. Cela est possible pour les grandes ONG bénéficiant d'une renommée étendue et d'une image positive. En contrepartie de l'utilisation de cette image à des fins publicitaires ou de communication interne, ces structures d'embauche garantissent un minimum d'emplois accordés annuellement en leur sein à d'anciens volontaires ou à tout le moins une formation professionnelle. Avec les hôpitaux, ces relations privilégiées s'appuient plutôt sur des contrats de partenariat. Cependant, ce type d'actions reste encore assez rare.

Le regard du monde du travail

Le monde du travail perçoit le volontariat d'une manière qui ne correspond pas nécessairement à la réalité, ce qui, en soi, contribue déjà à hypothéquer les chances de réinsertion professionnelle. En règle générale, les entreprises voient l'expérience de volontariat avec méfiance. Elles craignent que celle-ci, encore atypique, n'empêche l'intégration du volontaire dans une activité « classique ». En effet, le volontariat est souvent synonyme de risques potentiels pour l'entreprise. Elle estime que le sens de l'initiative et le degré d'autonomie manifestés par les expatriés peuvent poser problème à la hiérarchie. Sans compter le fait que d'imaginer qu'ils ont pu « travailler gratuitement » paraît suspect et n'est donc pas toujours bien compris ou

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

apprécié. Enfin, bien que les responsabilités assumées durant la mission soient souvent plus importantes que celles proposées par l'entreprise, les dirigeants de cette dernière ne se représentent pas clairement la nature des fonctions que le volontaire a exercées et les qualités qu'il a dû développer; ils ont même plutôt tendance à les sous-évaluer. Et lorsqu'ils éprouvent une certaine sympathie pour lui et pour son engagement, ils ne le considèrent pas comme un professionnel mais comme un amateur qui a encore des choses à apprendre. Son travail n'est pas reconnu en tant qu'expérience professionnelle.

Le risque existe donc de ne pas voir sa contribution considérée à sa juste valeur, et ce quel que soit le secteur d'activité. C'est une des raisons qui incite certains volontaires à reprendre une formation, en quête d'un diplôme mieux adapté, et d'autres à mettre un terme à leur expatriation afin de réintégrer leur emploi dans les meilleures conditions.

En attendant de repartir en mission, Laurent est retourné travailler dans l'entreprise de ses débuts: « Mon expérience de volontaire a été inégalement perçue. En fait, par le département du personnel, essentiellement comme une perte de temps, ça me discréditait même; ils me prenaient pour quelqu'un de pas sérieux pour consacrer deux ans de ma vie à du développement ou de l'humanitaire. Dans le monde capitaliste, ils trouvent ça dévalorisant. [...] Dans le département Finances où j'ai atterri, les personnes et mes supérieurs hiérarchiques ont de la sympathie pour ce que j'ai fait, pour le développement, pour les associations, mais pour autant ils n'y voient pas de valeur ajoutée pour le travail alors que j'avais pourtant la gestion d'un budget non négligeable, en gros de deux millions de francs par an... il est vrai qu'à la Snecma je manipule plutôt des millions de dollars et ce presque quotidiennement... »

9. Entretien réalisé le 10 février 1999, avec Christophe Bertauld, responsable du département Retour des expatriés à Solidaire.

10. « L'Humanitaire embauche », *La Vie*, n° 2796, 1^{er} avril 1999.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Dans le milieu hospitalier, les réactions ne sont guère différentes, comme en témoigne Paula « Pour mes collègues, le fait que je sois partie avec MSE, je suis juste une casse-cou un peu fada. C'est bien ce que j'ai fait, mais il faut être complètement fada pour le faire. Et puis pour les médecins je suis un peu une référence, dans le style "elle en a vu des horribles, des vertes et des pas mûres" et quand il y a des Africains qui arrivent à l'hôpital, des petits noirs qu'on n'arrive pas à piquer, c'est moi qu'on va chercher, ou alors des Africaines qu'on ne comprend pas, alors on va me chercher comme si je parlais les cinquante mille dialectes d'Afrique ! »

Même constat pour Sophie : « Les entretiens que j'ai eus dans des mairies ou des cabinets d'études qui travaillent sur le développement local, l'ex-Yougoslavie, le Rwanda, les gens ça les faisait flipper, vraiment je crois qu'ils se demandaient quelle était cette tarée qui avait atterri dans leur bureau ! En même temps ça les intéressait : beaucoup m'ont dit – c'est pour ça que j'ai persisté – que mon expérience était tout à fait intéressante, que les méthodes de développement local en France venaient des méthodes de travail des ONG, enfin que c'était clair que je n'avais pas tout à apprendre, au contraire. Mais chez pas mal de gens je sentais l'idée que mon expérience n'était pas du tout utilisable en France. »

Christophe Bertauld a longtemps été volontaire avant d'aider les expatriés de retour à surmonter les difficultés de leur réinsertion ; il explique ainsi l'attitude du secteur professionnel à l'égard du volontariat : « Pour eux ce sont des gens qui sont instables, qui vont à droite, à gauche, des marginaux en fait. C'est bien ce qu'on fait, mais on est des marginaux reconnus quand on est volontaire, c'est-à-dire qu'au niveau de la société civile "c'est super, c'est bien ce que tu fais, si j'avais ton âge je le ferais bien", c'est le genre de discours qu'on trouve et puis d'un autre côté ils font peur parce que... Je vais peut-être un peu loin mais, à mon avis, ce sont des gens qui ont appris trop vite, beaucoup trop vite et du coup ils ont du mal à prendre du recul par

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

rapport à ce qu'ils ont vécu, c'est une remise en cause permanente. Imaginez un entrepreneur qui prend quelqu'un comme ça, dans une équipe de cinq ou six personnes où les gens vont parler de leurs sports d'hiver ou de leur souci de la neige qui tombe et qui les empêche de rentrer chez eux, et que vous avez quelqu'un qui est dans un trip Bosnie ou autre, mais soit il a déjà fait une réflexion sur lui-même et à ce moment là il va relativiser et il va s'insérer, soit il n'a pas eu le temps de faire cette démarche là et il va faire péter l'équipe.⁹»

Cependant, le milieu professionnel apprend lentement à décrypter l'expérience de volontariat et à montrer un peu moins de réticences à recruter d'anciens expatriés. C'est le constat que fait Philippe Ryfman, directeur du DESS Coopération et développement de l'université Paris-I¹⁰: «Ils [les volontaires] ont pourtant acquis des compétences très recherchées: le développement d'activités économiques, la communication, la négociation, les relations humaines, la gestion financière, etc. Heureusement, la situation évolue. Depuis deux ans, les chasseurs de tête commencent à rechercher des anciens de l'humanitaire. Le marketing moderne privilégie le travail en groupe, dont ont l'habitude ceux qui sont passés par les ONG.»

Avant le départ, les volontaires sont conscients des difficultés liées au retour mais ils les sous-estiment. D'autant plus que les guides sur l'humanitaire qu'ils lisent avant de partir, les associations et les formations contribuent largement à valoriser cette expérience en leur laissant entendre qu'ils la valideront et la monnaieront facilement par la suite. Ainsi, les manuels parlent-ils tous de «métiers de l'humanitaire». À travers son slogan, l'AFVP leur suggère: «Mettez de l'Afrique dans votre CV» et les formations universitaires ou spécialisées comme Bioforce les rassurent sur leur avenir. Or, comme nous venons de le voir, le milieu professionnel ne reconnaît pas encore véritablement le volontariat et ce quel que soit le secteur d'activité y

11. Entretien réalisé le 25 mai 1999, avec Manuèle Derolez, responsable de la communication à la DCC.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

compris dans le développement local. Aussi, certaines associations, confessionnelles pour la plupart, essaient-elles d'apporter un changement, notamment par l'organisation de sessions de recherche d'emploi, afin d'aider ceux qui rentrent à valoriser leurs acquis.

Les « sessions retour »

Le sentiment d'un manque d'écoute au retour reste dominant chez les volontaires qui expriment le désir de partager leur expérience avec leur entourage et d'en discuter avec lui. L'association étant le lieu de la première reprise de contact avec la France, les expatriés souhaiteraient que ce moment privilégié ne se limite pas à un bilan de mission, mais s'étende à une discussion sur l'avenir en général et la réinsertion en particulier, dûment accompagnée de conseils et d'orientations pratiques. Nombre d'entre eux ont du mal à transposer leur expérience et leurs compétences dans la réalité professionnelle française. Les sessions d'aide à la recherche d'emploi leur permettent de traduire leurs acquis en termes « parlants » pour le monde professionnel, de présenter aussi bien l'association que le projet auquel ils ont participé. Une relecture du bilan de leur expatriation permet aux volontaires de valoriser auprès des employeurs potentiels les compétences acquises. Ces sessions facilitent également la définition de leur propre projet professionnel. En effet, un chef d'entreprise non seulement se représente assez mal le travail d'un administrateur ou d'un logisticien sur le terrain, mais n'est absolument pas familiarisé avec « le jargon » que les volontaires sont habitués à manier.

Les responsables des associations, généralement ceux en charge des ressources humaines, s'emploient à valoriser l'expérience acquise sur le terrain. Cela consiste, en premier lieu, à présenter l'activité des volontaires comme un véritable métier et à mettre en exergue les compétences susceptibles d'éveiller

12. Entretien réalisé le 11 juin 1998, avec Marc Bulteau, directeur du département sélection-formation à la DCC.

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

l'intérêt des entreprises, comme par exemple la gestion de personnel, la gestion financière ou la communication, les relations avec les pouvoirs publics, les bailleurs de fonds, les partenaires locaux... Cet exercice est très important car, trop souvent, les expatriés eux-mêmes ne considèrent pas leur mission comme une expérience professionnelle à part entière.

«Au cours des sessions d'aide à la recherche d'emploi, on demande aux participants qui ont déjà travaillé de lever la main, eh bien seuls ceux qui ont eu une expérience professionnelle avant de partir en coopération lèvent la main !¹¹»

Ces sessions visent aussi et surtout à persuader les volontaires de l'utilité de la mission qu'ils ont accomplie ; car, s'ils ne sont pas intimement habités par cette conviction, comment pourraient-ils convaincre un employeur potentiel ?

Obligatoires ou facultatives, ces séances sont généralement animées par des permanents de l'association, aidés d'anciens expatriés. Elles se décomposent souvent en une assistance technique (aide à la rédaction d'un CV, informations sur les structures d'aide à la recherche d'emploi et aux prestations qu'elles offrent...) et en un bilan de la mission (rôle et acquis des volontaires, élaboration d'un projet professionnel et personnel, engagement en France...) débouchant sur une réflexion à propos du volontariat. Quelle que soit la forme de ces réunions, elles ont pour finalité de permettre aux volontaires de reprendre pied dans la société au sein de laquelle ils sont appelés à vivre de nouveau. Elles constituent un temps fort de partage, entre anciens expatriés, du bénéfice commun fait de richesses et d'épreuves, de leur période de coopération. Les témoignages de ceux qui sont rentrés depuis plusieurs mois viennent éclairer les questions de choix de vie des uns et aident les autres à se rendre compte que, au retour, les préoccupations sont les mêmes pour tous, ne serait-ce que le sentiment unanime de déphasage et la difficulté partagée de communication.

«C'est beaucoup plus axé sur la durée, sur la relecture de sa coopération qu'on inscrit dans sa vie ; c'est beaucoup plus festif

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

et c'est du travail sur le long terme. C'est vrai que là aussi, et c'est très rassurant, on continue même maintenant à s'occuper de nous. L'association nous propose d'enrichir notre expérience par des témoignages, par de la formation de jeunes au départ et par notamment son réseau aussi, le Réseau des volontaires. On est accompagnés au départ et on est accompagnés au retour. Et là aussi, ça participe, pour moi, du sérieux de l'ONG¹¹» (Sylvain)

Marc Bulteau justifie ainsi la création des sessions d'aide à la recherche d'emploi: « Nous avons à la DCC un public plutôt catho, qui a tendance à culpabiliser et à se dévaloriser sur ce genre de choses et à considérer que ce qu'il a vécu n'est pas une expérience professionnelle d'autant plus que la plupart d'entre eux sont dans une situation de première expérience professionnelle quand ils partent en coopération. Donc ils n'ont pas la capacité de faire le lien entre ce qu'ils ont vécu en coopération et un premier métier. Or, il a fallu gérer du temps, gérer de l'argent, il a fallu essayer d'être inventif, créatif... [...] C'est vrai que la plupart se font tout de suite désarçonner dans les entretiens quand on leur dit "oui, en gros vous êtes parti en coopération, en fait vous avez bullé sous les cocotiers pendant deux ans"; c'est donc au candidat d'être suffisamment sûr de lui, persuadé qu'effectivement c'est une expérience professionnelle pour contre-attaquer tout de suite.¹² »

Les participants apprécient unanimement ces sessions qui leur permettent de prendre conscience, d'une part, du fait que leurs années de coopération constituent une expérience professionnelle à part entière et, d'autre part, qu'au-delà des compétences techniques, ce qui intéresse un recruteur ce sont également les acquis en termes de savoir-faire et de savoir-être; savoir écouter, accepter la différence, travailler en équipe, pouvoir s'adapter, sont des qualités très demandées dans les entreprises.

« Il ne faut pas voir la coopération comme un obstacle à la recherche d'emploi. Elle nécessite plus d'explications, c'est donc

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

l'occasion de développer certains aspects de sa personnalité» (Patrick).

«La session d'aide à la recherche d'emploi [...] nous permet d'axer nos démarches, de retrouver des mécanismes, de recontacter l'ANPE, de reformuler notre CV, d'apprendre aussi à "vendre" notre coopération, ne pas se dire "pendant deux ans j'ai travaillé dans une paroisse" mais développer des aspects peut-être plus axés vers l'entreprise, le travail d'équipe... c'est un travail de déchiffrement pour, en fait, valoriser ces deux années aux yeux d'un recruteur.» (Sylvain)

Les initiatives en dehors des ONG

Les réseaux de volontaires

Dans les associations confessionnelles, catholiques ou protestantes, la stratégie de réinsertion passe par l'existence de fait d'un réseau de sympathisants, pratiquants ou non, qui mettent à la disposition des volontaires de retour des facilités d'accueil ou d'embauche dans leurs propres structures ou celles de relations proches. Les sympathisants partagent une même philosophie de l'association dont ils sont membres adhérents ou donateurs, les uns et les autres apportant en premier lieu un soutien financier. Ils sont issus principalement de paroisses en relation avec ces ONG. Ce système a apparemment montré son efficacité car, d'après les responsables associatifs, certains problèmes de réinsertion y ont été bien réglés, particulièrement en matière d'emploi. Même si le volontaire ne réintègre pas directement le milieu professionnel, il se retrouve accueilli dans une structure appropriée et se réinsère dans le courant de ses convictions. C'est en partie ce qui explique que l'initiative de créer un réseau d'anciens volontaires soit revenue à une association confessionnelle et que ce soient les expatriés de ce type d'associations qui y participent le plus activement.

Le Réseau des volontaires de retour

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Le réseau a été créé en 1994, lors des Assises nationales du volontariat organisées par la DCC et qui ont réuni trois cents volontaires de retour. Ensemble, les membres souhaitent poursuivre une action de solidarité et promouvoir le volontariat qui ne peut être, à leurs yeux, une simple parenthèse dans la vie mais plutôt un appel à aller plus loin, dans l'exercice d'une réelle citoyenneté. Dans cet esprit, le réseau des volontaires de retour s'est fixé cinq objectifs : l'information et la sensibilisation des candidats, la promotion du volontariat en coordination avec les différentes associations d'envoi, l'accueil des volontaires de retour, l'éducation au développement et la lutte contre toutes les formes d'exclusion.

Le réseau s'est progressivement ouvert aux volontaires d'autres associations. Aujourd'hui, c'est une structure inter-ONG qui regroupe environ 1 200 volontaires venant principalement de l'AFVP, de la DCC, du Defap, du SCD mais également d'autres associations comme, par exemple, MSF. Il existe également des réseaux dans le réseau, à l'image des cercles sécants. En effet, certaines associations comme l'AFVP et la DCC ont constitué leur propre cellule d'anciens volontaires, dans le but de promouvoir l'image du volontariat en général et les intérêts de l'association d'envoi en particulier. Cette position à cheval permet aux volontaires de déployer leurs efforts et de trouver des appuis soit au sein même de leur propre réseau, soit au sein du Réseau des volontaires de retour.

La majorité des ONG ignorant la réinsertion, elle se sont essentiellement préoccupées de proposer à leurs volontaires de nouveaux contrats, aggravant ainsi la situation de personnes qui voyaient uniquement cette alternative pour échapper au chômage et aux aléas de la réalité sociale française. Les volontaires souhaiteraient pouvoir évoquer leurs difficultés et réfléchir à la poursuite de leur trajectoire. Plutôt que d'être l'objet d'une action d'assistantat, il apparaît que l'expatrié souhaite simple-

13. Entretien réalisé le 11 juin 1998, avec Marc Bulteau, directeur du département sélection-formation à la DCC.

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

ment être écouté, compris et éventuellement guidé. « Il faut pouvoir trouver un espace où l'on puisse tout "déballer" sans contrainte ni retenue. » (Romain)

Leur fonction

Devant affronter de nouvelles épreuves au retour, sur le plan administratif, professionnel et personnel, le volontaire se retrouve désemparé et incompris. Les réseaux répondent à une double exigence, tant matérielle que morale. Au départ, comme nous l'avons vu, il s'agit d'apporter une assistance technique aux volontaires afin de les aider en particulier dans leurs recherches d'emploi, de faire connaître le volontariat et de négocier, avec les pouvoirs publics, un meilleur statut. Dans un second temps, les réseaux sont des lieux de soutien, de réconfort et de convivialité pour les volontaires, en particulier pour ceux qui viennent de rentrer. À y regarder un peu attentivement, cette entraide s'apparente au modèle du compagnonnage initié au Moyen Âge, avec son « rouleur » chargé de trouver un emploi, sa « mère » gérant le gîte...

« Ça permet à celui qui rentre de coopération, où qu'il soit, où qu'il aille, de savoir qu'il y a des anciens volontaires dans le coin, que ce sont des gens qui peuvent l'accueillir. Par exemple, si je suis de Montpellier et si j'ai un entretien à Lille, et bien plutôt que de cafarder dans un Formule 1 la veille au soir, je vais aller voir un ancien volontaire, dormir chez lui ; on va se raconter nos "guerres", ça va être très sympa et on arrive à l'entretien plus décontracté. Ça peut être aussi quelqu'un qui habite Strasbourg qui trouve du boulot à Nantes et qui va voir un ancien volontaire pour l'aider dans ses démarches administratives, de logement, de la connaissance du milieu local... On essaie de favoriser cette idée de proximité qui a été l'idée conductrice du volontariat quand on est parti. On essaie de favoriser la mise en relation avec les gens sur place, l'insertion culturelle, professionnelle, ecclésiale.¹³ »

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Ces structures fonctionnent alors comme des cocons, des espaces protecteurs où le volontaire est écouté, compris, valorisé et rassuré. Ce sont les seuls endroits où il peut rencontrer des gens comme lui, ayant vécu la même situation et prêts à en parler. Ce sont également des lieux de transition, qui permettent de se réintégrer progressivement, de passer d'un monde à l'autre, celui de la société d'accueil à celui de la société d'origine.

« Quand on se retrouve après, on sait qu'on est de la même famille, qu'on a vécu des expériences très différentes, qu'on a souvent peiné, qu'on a eu des grandes joies, mais on est tous un peu pareils et ça c'est magnifique. C'est toujours une joie de rencontrer un volontaire, de partager ce qu'on a vécu, on se reconnaît et c'est vrai qu'au niveau humain ça a été quelque chose de merveilleux. » (Sylvain)

Le volontaire fait des rencontres grâce aux nombreuses activités proposées comme les soirées de réflexion, les fêtes, l'organisation de colloques, la tenue de stands d'information... Cependant, ces manifestations sont presque toujours internes au groupe. Lieux de socialisation, les réseaux peuvent également être des cellules d'enfermement. Le risque est réel de se confiner dans ce type de structure qui rappelle celles des anciens alcooliques, anciens obèses ou anciens combattants, qui ont tous en commun de se sentir différents du reste de la communauté, exclus, ressentant le besoin de parler entre soi, d'être entre gens ayant le même vécu et rencontrant les mêmes difficultés. Ils troquent alors une dépendance contre une autre, l'attachement au groupe.

Pour les volontaires, se retrouver entre soi permet également d'évoquer ce qui ne peut être livré à d'autres. En effet, de leur expérience, tout n'est pas racontable ou avouable. Comment témoigner des exactions et des atrocités auxquelles on a assisté ? Comment avouer sa consommation excessive d'alcool et de drogue ? Comment dire ses peurs, ses doutes, ses erreurs ? Le réseau est alors l'endroit idéal où l'on peut se confier. Les expatriés, non seulement y trouvent réconfort et écoute mais repro-

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

duisent, en France, ce qu'ils ont vécu sur place, à savoir un fonctionnement communautaire, un huis clos volontaire, en marge de la société, constitué de « pareils à soi ». Il est à noter que les réseaux sont particulièrement importants et actifs dans les associations confessionnelles, bien connues pour ce mode de fonctionnement qui permet certes de veiller sur ses membres mais également de les fidéliser, en tant qu'anciens volontaires et aussi en tant que croyants.

« Je est un autre ? » :
la redécouverte du milieu d'origine

Le retour suppose un nouvel effort d'accoutumance à un milieu connu et nécessite de la part de l'expatrié l'adoption d'un comportement qui réintègre les priorités et les préoccupations de la société d'origine. Encore imprégné de la culture qu'il vient de quitter, il est à nouveau obligé de se fondre dans sa propre culture. Il est contraint de couper le lien avec la région où il a séjourné, tout en ne le souhaitant pas vraiment. Il va connaître alors une phase transitoire déterminante dans le processus de réinsertion. Tout d'abord, c'est la joie de revoir leurs proches, le soulagement et puis l'impression désagréable qu'une page est tournée. Pendant une période plus ou moins longue, les volontaires ont le sentiment d'être en décalage par rapport à l'environnement qu'ils retrouvent.

Sur le terrain, les volontaires sont de plus en plus conscients que le retour sera difficile, ils communiquent sur leurs appréhensions et leurs difficultés, et essaient de plus en plus de préparer leur retour en s'informant, en restant en contact avec le milieu qu'ils ont quitté.

Un certain décalage

Après deux ans au Cameroun, Fabrice évoque ainsi son retour : « Quand je suis revenu en France, le pire c'était l'arrivée à Roissy, quand tu pars en plus tu as toute la chaleur africaine, la

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

convivialité africaine qui est la chose que j'ai le plus appréciée, et tu arrives à Roissy, c'est froid... En plus, à chaque fois que je suis arrivé à Roissy, il n'y avait personne pour m'accueillir donc c'était encore plus flippant, au guichet personne ne te parle, enfin c'est le pire. »

Pour éviter ce choc brutal, après huit mois en Afghanistan, Gilles a choisi de rentrer par la route, en stop « pour que le changement ne soit pas trop brutal ; je n'aurais pas supporté de faire Kaboul-Roissy direct, trop violent ! »

Dans les premières semaines sur le sol français, les volontaires éprouvent à l'égard de leur milieu d'origine de vives réactions d'ordre culturel et psychologique. La culture au sens large conditionne ces réactions dans leur globalité, mais elles peuvent être spécifiquement provoquées par les changements de nature des groupes sociaux et l'altération des relations entre les individus. Les « intérêts » dominants des Français, qui privilégient entre autres les impératifs de productivité, sont différents et paraissent superficiels aux volontaires qui raisonnent selon des critères qui ne sont plus les critères français et qui favorisent les relations interindividuelles. La comparaison avec ce qu'ils ont connu est systématique.

« Il y a en France une grande misère affective, une grande détresse qu'on ne retrouve pas en Amérique centrale ; là-bas les gens sont très chaleureux, ils sont formidables. » (Marion)

Les premiers contacts établis, il leur faut renouer avec leur environnement et redécouvrir un mode de vie, des comportements oubliés auxquels il faut se réhabituer au plus vite.

« C'est vrai qu'il faut atterrir, se donner du temps, retrouver ses marques ; je suis resté dans ma famille, je me suis reposé, j'ai repris un peu contact avec notre civilisation pour découvrir les réflexes que j'avais perdus. » (Sylvain)

Au retour, deux aspects de la société occidentale les perturbent particulièrement : le rythme et le confort qu'ils ont vite oubliés. En effet, le temps parisien est la première chose qui les déroutent. Ils remarquent l'allure des gens dans le métro, dans la

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

rue, toujours pressés et distants, la foule, le flot de voitures, le bruit... Ils redécouvrent également les commodités matérielles, en particulier l'eau chaude à volonté, mais aussi les aliments qui leur ont manqué, la télévision...

S'ils apprécient de retrouver leur confort, ils se sentent cependant mal à l'aise devant la profusion de biens de consommation en tout genre. Ils contestent cette surconsommation, ils la rejettent et remettent en cause leur société d'origine qui s'abreuve de « futilités », contrairement aux sociétés du Sud où les choses semblent avoir davantage de sens. Quelques jours après son arrivée, Claire ne supportant plus le froid parisien décide d'aller acheter des pulls: « J'étais au milieu du magasin et j'étais stoppée, alors que d'habitude je suis folle chez Zara, je m'achète tout ce qui passe. Je voyais toutes les filles qui couraient dans tous les sens et moi j'étais stoppée, j'en pleurais, je ne réagissais plus du tout, je trouvais ça débile de courir après des pulls, je me disais ça ne sert à rien, c'est quoi toutes ces filles, elles sont toutes maquillées... [...] Ma mère me montrait des pulls, je n'avais qu'une envie, c'était de sauter dans le premier avion et de repartir, tout ce qui était matériel ne servait plus à rien, parce que là-bas avec un rien on fait tout. »

Même constat de la part de Guillaume: « Pour se brosser les dents il fallait aller à la rivière, ça prenait un quart d'heure, c'était des gestes au quotidien qui avaient un sens alors que maintenant c'est vraiment le rythme effréné, à Paris, tout défile, je suis en train de courir alors que là-bas c'était plus posé, j'avais le temps. »

Les difficultés, commencées lors du contact avec les institutions françaises (recherche d'un emploi, d'un logement, démarches administratives, couverture sociale...), s'amplifient lorsque le volontaire s'aperçoit qu'il ne parvient pas à communiquer avec son entourage à propos de son séjour et de son expérience.

Au manque de communication s'ajoute le sentiment d'un certain décalage culturel. Le volontaire peut aller jusqu'à se

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

demander s'il est bien « normal », puisque ses réactions le mettent en marge du groupe. Il est partagé entre, d'une part, son envie de « prendre le temps », de conserver son expérience intérieure telle quelle, et de l'adapter petit à petit au monde environnant et, d'autre part, son adhésion renouvelée à sa culture d'origine, qui lui commande de réaliser sa réadaptation le plus vite possible. En fait, si les volontaires traversent une phase de « ré-identification » aux normes de la société d'origine, ils souhaitent fortement préserver ce que leur expérience revêt de spécifique et le faire reconnaître par leur entourage. Ils devront donc se « ré-approprier » leur culture d'origine comme partie intégrante de leur personnalité. Or, ils se sentent différents des personnes qu'ils rencontrent et qui leur renvoient une image d'eux-mêmes autre que ce qu'ils souhaiteraient, et ne correspondant pas à l'identité acquise lors de leur expatriation. Sur le terrain, les volontaires bénéficient d'une reconnaissance systématique de leur originalité, ne serait-ce que par le statut que leur confèrent les populations locales. Au retour, rien ne leur permet de préserver un statut spécifique qu'ils essaieront néanmoins de retrouver petit à petit dans un environnement qu'ils choisiront. Dans cette phase de réadaptation au contexte du pays d'origine, les expatriés traversent différentes étapes de rejet qui s'amenuisent progressivement. Le regard qu'ils portent est extérieur au milieu ; leur jugement est exacerbé par le recul qu'ils ont pu prendre.

Un regard critique

Les descriptions de l'univers français ont une tonalité particulière car elles s'opèrent de l'extérieur. Durant cette période, les volontaires se sentent comme des étrangers qui découvrirait la société française, en notant surtout ses défauts et en se référant sans cesse au milieu qu'ils ont quitté et qu'ils ont tendance à idéaliser. D'une manière plus générale, ils « rejettent » la société de consommation, l'individualisme qu'elle génère et le mode de

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

vie qu'elle induit. Ils ont appris à vivre autrement, en privilégiant d'autres valeurs et en ayant une autre conception du temps. Ils se sentent incompris et ont, de ce fait, tendance à s'identifier aux étrangers. De plus, ils sont agacés par certains comportements et admettent difficilement d'entendre leurs compatriotes se plaindre car ils ramènent tout à ce qu'ils ont vécu et ce qu'ils ont vu sur le terrain, et peuvent facilement verser dans l'intolérance. De retour en France, Gilles ne supporte pas « le fait que les gens se plaignent ; ils ne sont jamais contents de ce qu'ils ont. Là-bas ils n'ont rien ». C'est également l'attitude de Paula : « Je suis dans un monde hyper technique, hyper sécuritaire, que ce soit dans la rue, à l'hôpital, tout le monde vit avec l'emprise des médecins dessus et il faut faire les choses comme ci et comme ça ; je suis cette évolution et je savais très bien, après ma première mission, que je ne le supporterais pas. En arrivant en France, j'ai demandé à passer de nuit pendant quelques mois pour faire une transition et ça m'a vraiment fait du bien. [...] Je vois beaucoup mieux les problèmes des familles "pauvres" de France et je supporte de moins en moins. [...] Je supporte de moins en moins tous ces gens qui sont à l'aide médicale gratuite, qui débarquent aux urgences pour un oui pour un non et qui ont un comportement d'assistés. »

La tentation du repli sur soi

La difficulté de partager leur expérience, exacerbée par la remémoration et l'idéalisation du milieu qu'ils ont quitté, constitue un obstacle sérieux à leur réinsertion. La vivacité des souvenirs procure sur le moment une certaine satisfaction dans la mesure où elle rappelle le pays où ils ont passé des moments agréables ou intenses. Seuls les anciens volontaires ou éventuellement certains Français expatriés peuvent comprendre le sens profond de cette expérience car ils en ont « les clés de lecture affective ». En fait, les volontaires se retrouvent en position défensive dès les premières conversations. Ils écourtent donc en général les échanges, même s'ils éprouvent le besoin et l'envie

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

de parler. Ils s'attarderont plutôt auprès des personnes qui s'intéressent à eux et sont disposées à suivre leur parcours dans le milieu français. C'est pourquoi la communauté des volontaires, même dispersée géographiquement, est l'une des rares à laquelle l'individu puisse vraiment se rattacher au retour. Ce groupe commence à se constituer en France pendant les sessions de formation et devient un interlocuteur important du volontaire, car celui-ci y trouve un écho à son expérience. Tous les expatriés martèlent cette difficulté à communiquer, et ce quel que soit le milieu dans lequel ils se trouvent.

« Je me rends compte qu'au point de vue professionnel, je suis avec des gens qui font des thèses et tout, qui normalement ont de l'instruction etc., mais c'est tellement éloigné de ce qu'ils ont pu vivre que je suis incapable de leur parler simplement de ce que j'ai vécu, donc en fait je n'arrive pas à parler avec mes collègues de travail de ce que j'ai vécu et déjà d'être avec des gens que tu sais qu'ils vont te comprendre, tu sais qu'ils vont réagir par rapport à ce que tu dis, déjà à mon avis l'essentiel est là. » (Fabrice)

« Je pense que c'est très difficile, qu'il faut systématiser le débriefing, qu'il faudrait faire l'effort de rappeler les gens assez régulièrement pour voir où ils en sont et puis pour essayer de comprendre dans quel état d'esprit ils sont, parce qu'il y en a pas mal qui rentrent et qui sont bien paumés, et c'est vrai que tu es bien paumé; moi quand je suis rentrée, même en ayant du boulot, j'ai trouvé ça hyper difficile. [...] Tu n'as plus du tout le même niveau de responsabilités, tu as de toute façon un travail, qui même s'il est intéressant, sera moins intéressant que ce que tu as vu là-bas, tu ne peux pas tellement en parler parce que tu ne peux pas non plus parler que de ça et que ça n'intéresse pas forcément les gens autour de toi, donc tu peux facilement te retrouver assez seule, assez désemparée. » (Marion)

Le risque de rupture et d'isolement des volontaires est d'autant plus réel qu'il peut être accentué par des facteurs tels que les mauvaises relations avec leur entourage, déjà contractées

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

avant le départ, ou bien une recherche d'emploi difficile et longue. La manifestation la plus fréquente de la claustration est celle qui consiste à circonscrire leurs rapports au seul monde de la solidarité internationale, ce qui les enferme dans un cercle vicieux qu'il est très difficile de rompre et qui les pousse inévitablement et en dernier ressort à repartir en mission. Les groupes de volontaires doivent donc veiller à proposer des activités qui incitent leurs membres à se ré-ancrer dans la société française et à y nouer de nouveaux contacts.

« Quand on rentre définitivement il faut accepter, réaliser que ça y est, on est rentré en France pour de bon, qu'on ne va plus rentrer chez soi – le chez soi étant dans le pays dans lequel on travaille et quelque part la France n'est plus notre chez soi –, il faut réaliser que son chez soi ça va être ici. Alors après m'être reposé, avoir repris mes marques rapidement, je suis retourné à Paris, et mon plus grand souhait était de repartir. Je ne crois pas que ce soit la meilleure chose à faire parce que c'est plus une volonté de fuir. » (Sylvain)

Un sentiment de déclassement

À l'étranger, le volontaire bénéficie d'un statut privilégié qui lui procure un sentiment valorisant sa personnalité et qui découle de différents facteurs. Il possède une compétence « relative » et une véritable aisance matérielle comparées à celles des populations locales. Il jouit d'une certaine liberté d'action, liée à l'éloignement des centres de décision et d'une capacité de se rendre utile, puisqu'il est venu précisément dans le but d'apporter son aide, ce qui lui confère un prestige notable. Enfin, il bénéficie d'une individualité marquée, liée à la condition d'étranger, constamment observé dans ses faits et gestes, invité un peu partout... Ce statut, attribué au volontaire, n'est valable qu'à l'étranger. Au contraire, le retour provoque la perte de ce caractère valorisant et des sentiments qui s'y rattachent: « Ici, il

14. Entretien réalisé le 10 février 1999, avec Christophe Bertauld, responsable du service Retour des expatriés à Solidaire.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

faut se faire tout petit », « On est perdu dans la masse », « Ici, on est un lambda moyen. » La recherche d'un emploi accentue encore cette frustration en ajoutant des interrogations sur l'utilité réelle ou reconnue par la société de l'individu. L'un des éléments importants lié au statut réside dans l'absence d'anonymat ; à l'étranger, dans la rue, dans les gestes quotidiens, le volontaire est valorisé par sa différence.

« On était relativement bien perçus en tant qu'expatriés, on avait un statut relativement privilégié. [...] C'est vrai que quand tu rentres en France, tu te retrouves citoyen lambda, il y en a qui sont depuis dix, quinze, vingt ans dans l'humanitaire, ils sont inadaptables en France, ils n'ont jamais travaillé ici, tu ne peux les recaser nulle part. » (Gilles)

Laurent était ingénieur en Mauritanie et une des dignes qu'il a contribué à construire porte son nom. C'est donc non sans une certaine émotion qu'il en parle : « En fait, j'étais très populaire, assez célèbre, reconnu dans tout le Sud mauritanien, les enfants connaissaient mon prénom et le criaient sur mon passage, donc tout ça était très agréable. »

Quant à Fabrice, c'est avec beaucoup de fierté qu'il raconte son anoblissement : « Le chef supérieur Bazou et le chef supérieur Bahouoc m'ont fait l'honneur d'assister à la soirée d'adieux que j'ai organisée avant mon départ. Privilège encore plus rare, j'ai été anobli par le chef supérieur Bazou qui m'a donné le titre de *souffo'o*, "l'ami des chefs supérieurs du Ndé". Cet honneur me réservera-t-il une trajectoire aussi prestigieuse que celle du seul Blanc anobli jusqu'alors par la chefferie Bazou, Pierre Messmer, devenu Premier ministre par la suite ? ».

À la perte d'un statut social valorisant peut s'ajouter la difficulté de retrouver au moins un rudiment de statut administratif.

« J'ai travaillé aux Nations unies pendant plus d'un an et demi sur l'ensemble des opérations logistiques dans l'enclave de Bihac. Du jour au lendemain, je n'avais aucun statut et le seul dispositif qui existait pour moi était celui du RMI alors que je n'avais absolument pas besoin de cette somme, mais c'était le

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

seul dispositif qui me permettait de retrouver la sécurité sociale, etc. Donc, vous arrivez à un niveau, vous discutez avec des gens d'un certain niveau et vous vous retrouvez du jour au lendemain devant une assistante sociale qui ne comprend même pas ce que vous faites ici ! » (Christophe Bertauld)¹⁴.

Par ailleurs, revenant de l'étranger, les volontaires ont souvent des difficultés à trouver un logement ; certains d'entre eux se voient contraints de passer de longs mois chez des parents ou des amis, ce qui les met dans une situation de dépendance, de manque d'intimité et de dévalorisation parfois.

Même s'il y relève des éléments d'insatisfaction, le volontaire est presque toujours content de son séjour, car il s'agit d'une expérience forte qui lui procure le sentiment d'avoir progressé intérieurement, de mieux se connaître et d'être plus libre. Au départ, la déception concerne surtout les structures et le mode de vie français, qui ne répondent pas aux nouveaux besoins des volontaires (rythme de vie différent, statut valorisant, autonomie, engagement).

« Pour moi cette expérience est un enrichissement incroyable. Je crois que je me sens beaucoup plus adulte, je me connais beaucoup mieux, j'ai l'impression d'avoir aussi reculé mes limites, c'est enrichissant de savoir que je peux m'implanter comme ça deux ans dans un pays, dans une culture que je ne connais pas, une langue que je ne connais pas. Je crois qu'il y a aussi une grande ouverture au monde. Ça ne fait que développer une soif de connaissance de l'autre, des cultures différentes, une grande connaissance aussi de l'église à laquelle j'appartiens dans sa dimension très humaine. » (Sylvain)

« Je me rends compte que je peux vivre dans le dénuement, que ça ne me gêne pas, en n'ayant quasiment rien, souvent je me sentais plus à l'aise... Il est possible que j'aie une vie différente de celle que j'ai aujourd'hui de petit parisien, je suis capable de sortir de cette vie ; déjà en terme d'expérience, c'est une assurance que j'ai gagnée. [...] J'ai appris à vivre à l'africaine... justement c'est un truc qui m'énervait avant de partir, c'est cette

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

impression d'avoir un truc tout tracé, école d'ingénieur, thèse... [...] Enfin, je ne dis pas que je vis au jour le jour, ce serait mentir, mais je souhaite prendre du plaisir à vivre ce que je vis aujourd'hui et je sais que si un jour j'ai envie de changer, je suis capable de vivre différemment. » (Fabrice)

Ce retour est chargé de questionnements quant au mode de vie, aux priorités et échelles de valeurs dans un pays développé économiquement et stable politiquement. Le volontaire se trouve ainsi à la jonction de deux modèles de société et d'expression d'un certain développement. Il aborde cette ultime phase qu'est la réinsertion avec un ensemble d'acquis, en termes de connaissances et de compétences, de convictions et de valeurs, paramètres qui donneront naissance à des exigences et à des attentes qui détermineront le type d'insertion choisi.

Les alternatives

Après le retour et la confrontation avec le milieu d'origine, l'expatrié sera amené à effectuer un certain nombre de choix qui seront en adéquation directe avec la distance qu'il aura prise avec son expérience, le premier étant celui de décider de repartir ou de rester. Dans le second cas, il lui faudra choisir de quelle manière il souhaite aborder cette réinsertion: reprendre des études, retourner à son activité professionnelle d'origine, changer d'activité, travailler dans la mouvance de la solidarité internationale en intégrant le siège d'une association ou entamer une carrière dans une organisation internationale ?

Il n'existe ni statistiques ni même estimations à ce sujet. En effet, il est très difficile de suivre le parcours des volontaires de retour de mission car, quel que soit leur choix, ils n'en informent pratiquement jamais l'association d'envoi: ceux qui repartent ne le font pas nécessairement avec la même organisation, et ceux qui choisissent de s'établir en France ne restent pas forcément en contact avec le siège. Les ONG ne sont pas en mesure de savoir ce que sont devenus leurs anciens expatriés, excepté pour

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

celles qui bénéficient de réseaux (AFVP, DCC), et encore, dans une certaine mesure seulement puisque l'adhésion reste libre. Enfin, il faut reconnaître que les associations se préoccupent encore trop peu du devenir de leurs volontaires, l'important pour nombre d'entre elles étant de fidéliser les meilleurs éléments. Cependant, les chiffres communément avancés par le milieu associatif font apparaître qu'un peu moins de la moitié des volontaires repartiraient en mission après une première expérience de terrain, avec la même ONG ou non, les séjours de courte durée étant les plus fréquemment renouvelés.

Repartir

Ceux qui choisissent de repartir invoquent des raisons diverses mais surtout personnelles. Cependant, il ne faut pas négliger la pression des associations qui proposent d'autres missions, car le volontaire est désormais formé et expérimenté. Même si les ONG déclarent que les individus partant pour la première fois sont porteurs d'innovation et même si elles essaient de s'en tenir à un quota de renouvellements de contrats, destinés à certaines missions ou à certains postes, elles préfèrent néanmoins envoyer un expatrié chevronné. Aussi font-elles de leur mieux pour fidéliser ceux qu'elles estiment particulièrement compétents.

Un choix délibéré...

Après leur première mission, notamment si elle a été de courte durée, nombreux sont les volontaires qui souhaitent repartir afin de mettre à profit ce qu'ils ont appris et être plus performants encore. De plus, l'expérience qu'ils ont connue a été tellement riche que, persuadés qu'ils trouveront difficilement son équivalent en France, ils se laissent emporter par la tentation de repartir et par l'envie irrépressible de revivre de tels moments.

« C'est vrai qu'il y a un enrichissement humain et culturel sur le terrain qui est très fort, qu'on ne pourrait pas avoir ici je

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

pense, donc c'est essentiellement ma motivation. Ce sont souvent des postes qui sont très intéressants, je ne pense pas qu'on puisse réellement avoir l'équivalent en France, aussi rapidement tout au moins. [...] Je cherche à repartir, je n'ai pas envie de rester là pour le moment, je cherche toujours dans l'humanitaire. C'est vrai que c'est un peu délicat quand on rentre, c'est un statut qui est précaire, et c'est vrai que c'est difficile de se réinsérer en France, ce n'est pas impossible, mais je ne suis pas certaine que ça soit une expérience qui soit encore très valorisée, ce qui est dommage.» (Audrey)

D'autres pensent avoir réellement trouvé leur voie dans la solidarité internationale et vont même plus loin, optant alors pour un parcours professionnel dans ce milieu. Ils partent pour un nouveau projet, témoignant ainsi de leur désir de retrouver un cadre et une ambiance de travail conformes à leurs aspirations. De mission en mission, ils finissent souvent salariés d'une association ou d'une organisation internationale, sur le terrain ou au siège. Le retour, généralement de courte durée, n'est alors qu'une transition entre deux missions, un pont durant lequel ils engagent une recherche active dans le but de repartir.

« Dès la fin de mon temps en Mauritanie, j'avais commencé à envoyer quelques courriers de candidature à des ONG. Et à mon retour, j'ai continué à déchiffrer les offres d'emploi, j'ai envoyé, dans les deux mois qui sont passés, probablement une trentaine de candidatures dont une vingtaine orientée vers des ONG, les dix autres vers des entreprises de BTP, autrement Terres d'aventure et Nouvelles Frontières pour être éventuellement guide ou accompagnateur de raid. Et j'ai été invité à passer une dizaine d'entretiens », déclare Laurent qui a finalement été recruté par une ONG comme technicien hydraulicien au Liberia.

Dans l'humanitaire, les individus dotés de ce type de personnalité et recherchant ce genre de vie, sont plus nombreux qu'on serait porté à le croire. Entre deux missions, certains réussissent à travailler de nouveau, avec des contrats à durée déterminée ou en intérim, d'autres ont suffisamment économisé pour pouvoir

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

prendre des vacances avant le prochain départ. Pour les autres, c'est le « système D » et les petits boulots. Après huit mois en Afghanistan, Gilles a passé quelques semaines en France avant de partir en Ukraine pour une autre mission humanitaire, et entre temps il a voulu travailler : « J'ai travaillé pendant un mois en intérim comme cariste. C'est une chose que je voulais pour ne pas perdre pied. Il y en a beaucoup qui font de l'humanitaire depuis des années et qui sont totalement inadaptables en France, ils n'ont jamais retravaillé nulle part. »

... ou une fuite en avant

Après plusieurs missions pour différentes associations, Sophie a préféré rentrer, sans cependant exclure de repartir un jour : « J'avais rencontré pas mal de volontaires qui avaient accumulé pas mal de missions un peu difficiles, qui étaient un peu cassés, un peu bousillés à force de partir, de revenir, ont un peu perdu leurs repères en France, leur réseau d'amis et la famille ; ils disaient très nettement qu'ils étaient incapables de rentrer, incapables de se réintégrer au niveau boulot, incapables de retrouver un travail en France et je ne voulais surtout pas ça. Si je repars, c'est parce que c'est un choix, ce n'est pas parce que je ne peux plus rester en France et que je fuis le chômage, que j'ai la trouille, que je n'ai plus d'amis et que je suis un peu paumée. »

En effet, certains volontaires souhaitent repartir pour éviter le chômage, pour couper avec le milieu d'origine, ce qui est le cas lorsque la réinsertion n'a pas réussi. Il est vrai que les difficultés liées au retour peuvent décourager les expatriés qui choisiront alors la fuite en avant, la solution de facilité à court terme, c'est-à-dire repartir. Ils entrent alors dans un engrenage qui les conduit de mission en mission et les éloigne toujours davantage d'un retour définitif. Dans ce cas, ils devront mesurer les risques encore plus grands de déconnexion avec leur pays d'origine et d'aggravation des problèmes au retour, si retour il y a un jour.

15. Entretien réalisé le 10 février 1999, avec Christophe Bertauld, responsable du service Retour des expatriés à Solidaire.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Au bout d'un certain nombre d'années, il est très difficile, voire impossible, de se réinsérer en France dans un circuit classique. Les volontaires qui passent des années d'une mission à l'autre et d'une association à l'autre peuvent très vite devenir blasés, parfois cyniques, souvent incontrôlables. La perte des repères culturels et sociaux rend le retour très difficile. Afin de minimiser et même d'éviter cette épreuve, il est préférable de préparer activement sa réinsertion professionnelle définitive, inévitable un jour ou l'autre.

Le contexte lié à l'urgence est particulièrement éprouvant, tant sur le plan physique que psychologique, et il entraîne des remises en cause et des modifications de comportement. Aussi, ceux qui désirent continuer s'orientent-ils souvent, après plusieurs missions d'urgence, vers des programmes de développement dans des contextes plus calmes. Après une série de missions d'urgence en ex-Yougoslavie et au Rwanda, Yvan envisage de repartir : « Oui, j'aimerais repartir, mais pour du développement, c'est-à-dire pour une dizaine d'années, cinq, dix ans, la vie entière, en Amérique du Sud, dans les pays andins puisque j'y ai vécu longtemps et que j'y suis très attaché ».

***Rentrer définitivement :
les études comme sas de réinsertion***

Parmi ceux qui choisissent de rentrer définitivement, certains sont déçus par ce qu'ils ont vécu sur le terrain. La déconvenue peut venir du contexte général, du projet lui-même, de la population locale ou des expatriés. D'autres abandonnent parce qu'ils sont choqués par la situation des populations elles-mêmes. Le décalage entre ce qu'ils s'attendaient à trouver et la réalité qu'ils découvrent est trop grand pour être bien vécu. D'autres encore ont le sentiment de ne servir à rien, voire de desservir ceux qu'ils croyaient venir aider. Ceux-là mettent alors en cause la manière d'agir des associations dans le domaine de l'urgence ou du développement. Après plusieurs années à l'étranger, Christophe Bertauld a décidé de rentrer : « Le milieu associatif n'est pas aussi

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

rose qu'on pourrait le croire. Est-ce qu'il faut partir ? Est-ce qu'il faut rester ? [...] Il y a des problèmes d'éthique de cet ordre là. Après il y a des problèmes personnels, c'est-à-dire que vous arrivez à trente, trente-cinq ans, qu'est ce que vous voulez faire ? C'est quoi aussi ma vie par rapport à ça ? J'ai toujours dit que je voulais construire ma vie, que je voulais avoir une famille... et ce n'est pas compatible avec ce genre de métier. [...] Quand on voit comment se comportent les gens au niveau personnel, c'était soit des gens qui étaient divorcés, soit des gens qui étaient mal dans leur peau. Il y a une image et quand on creuse derrière, c'est assez triste. Ça, ça ne m'intéresse pas, ce n'est pas mon objectif et je ne vois pas pourquoi j'aurais pu faire autrement que les autres. Je n'avais pas envie de prendre le risque, donc j'ai pris la décision d'arrêter. [...] Quelqu'un qui a fait dix ans de terrain, qui a plus de trente-cinq ans, c'est très compliqué... il faut tout reprendre de zéro.¹⁵»

Certains volontaires aimeraient continuer, car la perspective de retrouver la France et un quotidien plutôt monotone ne les tente pas, mais ils sont conscients des risques qu'ils courent et ils en ont peur. L'envie de se stabiliser et surtout de fonder une famille est souvent un facteur déterminant dans la décision de rentrer définitivement. Comment arriver sur le long terme à une vie privée équilibrée en changeant de pays régulièrement, en travaillant dans des zones de conflits ou des régions isolées, en vivant en communauté la plupart du temps ? S'ils sont au début séduits par l'aspect aventureux et mouvementé des choses, la majorité d'entre eux aspire, au bout de quelque temps, à l'équilibre familial qu'ils estiment incompatible avec la vie et le statut de volontaire.

« Il y a deux optiques, soit je continue dans l'humanitaire si ça m'intéresse, si je suis toujours aussi motivé et s'il y a un statut un petit peu plus convenable, soit je rentre. Ce qui est sûr c'est que je ne ferai pas plus de deux ans parce que je suis comme tout le monde, j'ai envie d'une famille, j'ai envie d'une vie un peu plus stable, des choses comme ça et c'est très difficile d'avoir une vie

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

privée quand tu voyages, tous les volontaires te le diront.»
(Romain)

Enfin, il y a ceux qui, dès le départ, s'étaient fixé une limite, qui souhaitent aller vivre une expérience enrichissante sans pour autant vouloir s'expatrier pour une longue période.

Ceux qui choisissent de rester ont alors plusieurs solutions: soit, comme nous l'avons vu plus haut, rejoindre le monde professionnel avec toutes les difficultés que cela implique, soit reprendre des études pour se réorienter professionnellement, compléter cette expérience humanitaire ou retourner à leur formation ou activité d'origine ou encore changer de secteur d'activité.

La découverte de nouvelles façons de travailler, d'outils ou de matériaux différents, permet aux volontaires d'affiner la connaissance de leur métier et, le cas échéant, de se réorienter. Une expérience de volontariat permet souvent d'effectuer des choix professionnels plus judicieux. Enfin, il faut reconnaître qu'en France, les diplômes restent encore incontournables pour trouver du travail. Reprendre des études est aussi une façon de faire une pause, de prendre le temps de réfléchir à son projet professionnel et personnel. Deux possibilités s'offrent alors au volontaire, le recours à une formation complémentaire ou la reconversion.

La formation complémentaire

Dans le premier cas, le volontaire adopte une stratégie de réinsertion après avoir analysé son expérience et opté pour un secteur d'activité qui lui semble adéquat. Cependant, il juge insuffisantes sa formation et ses compétences en la matière; aussi souhaite-t-il acquérir davantage de connaissances théoriques ainsi qu'une qualification mieux adaptée au secteur professionnel qu'il a choisi. Cette reprise de formation peut être liée également à un aspect bien précis de son travail, aspect qu'il a découvert lors de son expatriation. Le volontaire désire alors approfondir certaines notions dans lesquelles, sur le terrain, il

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

avait des lacunes et qui lui sont apparues primordiales pour la suite de sa trajectoire. Cette formation lui permettra donc d'une part, de mieux asseoir ses connaissances par l'approche théorique, et de faire preuve d'une volonté de cohérence d'autre part. Ce choix est souvent opéré dans la perspective d'intégrer le siège d'une ONG avec un nouveau type de responsabilités. Cette formation représente un atout au retour et elle est envisagée par les associations comme un facteur de réinsertion supplémentaire des volontaires.

Diplômée du DESS Coopération et développement, Sophie a effectué plusieurs missions de terrain: «Je suis rentrée pour reprendre la fac et puis parce que je voulais arrêter un peu; je ne voulais pas continuer à travailler pour les ONG, je voulais laisser un peu les choses se reposer et puis faire autre chose... J'ai commencé à chercher du travail dans le développement local en France, j'ai fait pas mal de candidatures spontanées en vain, ça n'a pas marché du tout et donc j'ai fait une formation en développement local et fonds européen à l'Institut du management européen, c'est une formation qui dure cinq mois. [...] Et ensuite, j'ai trouvé du travail comme chargée de mission aux politiques de la ville et directrice de cabinet dans une petite commune et après huit mois j'ai démissionné, il y a peu de temps en fait. Je me suis un peu arraché les cheveux et puis j'ai vu que le CCFD cherchait quelqu'un, un assistant de directeur de programmes, j'ai postulé, ça a marché, donc voilà, je commence bientôt, c'est un CDD de dix-huit mois.»

La reprise d'une formation peut également découler du souci de se spécialiser pour pouvoir repartir plus facilement; c'est notamment le cas des professionnels de la santé comme Marie qui est infirmière: «Je ne suis pas repartie parce que je suis inscrite dans un DU de santé publique.» C'est également le cas de ceux qui ont une formation trop générale et qui, par conséquent, cadre mal avec les besoins de plus en plus pointus du secteur associatif. Malgré une expérience de dix mois en Croatie, Caroline, diplômée de sciences politiques, a du mal à retrouver

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

un poste d'expatriée: «Ça a été le très grand désespoir parce que vraiment ça n'a pas marché du tout, mais alors pas du tout. J'ai dû avoir deux entretiens et puis c'est tout et à chaque fois on me disait: "Non, ça ne va pas, d'accord vous avez une expérience de terrain mais vous n'êtes pas gestionnaire", parce qu'évidemment je n'ai pas un diplôme d'école de commerce, donc ça me pose vraiment un gros problème, je ne peux pas être administratrice comme ça sans une formation supplémentaire [...] J'ai fait un stage de comptabilité pour avoir des petites bases, pour devenir peut-être administratrice un jour, avec un peu de chance, je ne désespère pas et puis j'ai aussi fait un stage, que je viens d'arrêter, en gestion de ressources humaines.»

La reconversion

Dans le second cas, la décision de se reconverter est souvent prise à la suite de l'intérêt porté à un aspect particulier des acquis de son séjour en volontariat. Cependant, elle peut aussi être le fruit d'une remise en cause intégrale de la formation initiale et des objectifs futurs du volontaire. Souvent associée à la reprise d'études dans un domaine nouveau, la reconversion peut également s'effectuer en même temps que la reprise d'une activité professionnelle, dans le cadre de la formation continue. Peu d'expatriés se recyclent dans un secteur complètement différent du leur ou changent diamétralement d'objectifs. Les reconversions radicales résultent le plus souvent d'une opportunité comme la reprise d'une affaire familiale ou l'association à un projet émanant du cercle des connaissances. Après trois ans de volontariat, Mathilde s'oriente vers le développement local: « Avant de partir j'avais un BTS de commerce international, et de retour en France j'ai repris mes études. Je prépare une maîtrise « Sciences et techniques de développement local ». [...] Avant de partir en Angola, je m'étais renseignée sur les études qu'éventuellement je pouvais reprendre, j'avais repéré cette maîtrise et j'ai rempli un dossier de candidature, je sentais que c'était quelque chose que j'avais vraiment envie de faire et je m'étais dit

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

au cas où, j'ai ça en réserve. Et en Angola ça s'est très bien passé, j'aurais pu rester encore deux ans, le projet était financé, j'étais très bien mais je sentais que si je continuais, ça faisait déjà trois ans en tout que je m'étais lancée dans l'humanitaire et je sentais que je me coupais un peu de la France, je regardais les expatriés qui faisaient de l'humanitaire depuis plus de trois ans, je trouvais qu'ils devenaient un peu tarés et j'ai commencé à avoir peur. Je me suis dit qu'il fallait rentrer en France et que ces études me permettraient de me réinsérer et d'apprendre un métier.»

Le cas des logisticiens est souvent problématique. Pour trouver un emploi au retour, ils doivent presque toujours reprendre une formation, car l'expérience de logisticien n'a pas d'équivalent direct dans le secteur professionnel français.

Le compromis

Enfin, il y a ceux qui ont choisi de «partir en restant», sorte de compromis qu'ils réalisent afin de concilier une réinsertion réussie sans pour autant rompre complètement avec cette expérience. Pour ceux-là, il existe deux possibilités: intégrer le siège d'une association ou un organisme international ou bien travailler dans le champ du social.

**Intégrer le siège d'une association
ou un organisme international**

Certains anciens volontaires, après plusieurs missions pour la même association, se voient proposer un poste de permanent: responsable de programmes, chargé de mission, ou responsable du recrutement. Ces expatriés connaissent la structure, ses activités et surtout ses besoins. Se retrouver à la tête d'une coordination régionale sur le terrain ou obtenir un poste au siège intéresse nombre d'entre eux même si, au plan financier, l'échelle des salaires est pratiquement la même dans toutes les associations, les salaires étant bien souvent inférieurs de 30 % à

16. Entretien réalisé le 30 juin 1998, avec Clair Michalon, consultant associé à Cilo.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

ceux du marché. Ils peuvent également être recrutés par des organismes internationaux comme le HCR, l'OMS ou l'Unicef, qui exigent généralement des compétences techniques élevées ainsi qu'une expérience de terrain importante pour prétendre à des postes à responsabilités. Intégrer de telles structures permet de rester dans le milieu de la solidarité internationale, d'effectuer des missions de terrain régulièrement tout en bénéficiant d'une certaine stabilité susceptible de faire une place plus grande à la vie privée.

Après un an en Croatie pour une ONG médicale, Paul travaille au siège en tant que responsable adjoint de programmes : « De fait, moi je repars dans le cadre de mon boulot. On est basé au siège... on doit avoir huit pays, on fait chacun une visite dans le pays, *a priori* si les choses se passent bien on part cinq, six fois par an. Et puis parallèlement, l'année dernière il y a eu l'histoire du Zaïre, il y a un certain nombre de postes ici, on a demandé à être détaché pour partir là-bas, ils avaient des problèmes pour trouver des volontaires notamment des gens qui sont plus expérimentés, c'était une situation difficile, dangereuse... Donc je me suis porté volontaire, je suis parti deux mois là-bas comme coordinateur de terrain, j'étais toujours basé au siège, mais on a fait un détachement ».

Il existe enfin une autre alternative qui consiste à réintégrer son secteur d'activité d'origine tout en se ménageant des périodes de disponibilité afin de pouvoir repartir régulièrement en mission. Cette dernière solution concerne surtout les professions médicales.

« Après le Cambodge, je suis rentrée et j'ai repris mon boulot d'infirmière à l'hôpital après deux ans de dispo et comme j'avais beaucoup de mal à décrocher avec MSF, à faire le deuil, j'ai négocié un poste sur l'équipe du pool de l'hôpital où je travaille pour pouvoir continuer à bosser avec le pool d'urgence de MSF, et je suis repartie en Somalie. En cas de missions d'urgence, on m'appelait et l'hôpital me libérait pour pouvoir partir, c'est une forme de contrat entre l'hôpital et moi. » (Marie)

LE RETOUR ET LA RÉINSERTION

Travailler dans le champ du social

L'idée de rechercher en priorité un travail à utilité sociale correspond à l'envie première de certains volontaires de prolonger telle ou telle facette des responsabilités qu'ils ont exercées sur le terrain. Quelques-uns intègrent une association pour suivre l'évolution des projets de développement dans les pays du Sud et retrouver un travail dans le domaine du développement, cadre qui, par son fonctionnement et ses objectifs, leur permet de retrouver un aspect de leur vécu sur le terrain. Beaucoup travaillent dans le social, sur des projets de réinsertion de jeunes, comme éducateurs spécialisés ou encore sur des projets de développement local.

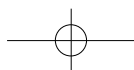
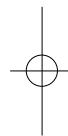
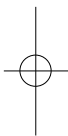
Après six ans de volontariat, Clair Michalon est aujourd'hui responsable de formation à Cilo: « Au bout de six ans de volontariat, on s'est dit avec ma femme: "Si on repart maintenant, on ne rentrera jamais, on est à l'extrême limite de notre capacité de réinsertion". Et encore, nous, on a pu bien se réinsérer en faisant ce métier-là, c'est-à-dire sans rentrer jamais tout à fait, en continuant à être dans ce milieu, des deux côtés de la barrière, et en y retournant.¹⁶ »

La réinsertion sociale des volontaires de longue durée que nous avons rencontrés se présente ainsi:

- les deux infirmières ont réintégré leur hôpital d'origine, l'une a eu un enfant et n'envisage donc pas de s'expatrier pour le moment; l'autre a repris une formation spécialisée en santé publique et continue à s'investir de manière bénévole dans le recrutement de futurs expatriés;

- dix anciens volontaires travaillent dans le social, le développement local ou la coopération internationale en France: cinq aux sièges parisiens d'ONG, trois pour des associations locales en province, un autre pour un centre de formation à Paris et la dernière pour une structure d'aide à l'emploi;

- deux autres sont toujours à l'étranger: l'un est installé en Afrique de l'Est avec sa famille, l'autre est en Europe de l'Est où elle travaille toujours dans l'humanitaire;



- un jeune homme est directeur de cabinet d'une commune dans l'Est de la France où il est installé avec sa famille;
- deux jeunes femmes vivent en province avec leur famille et sont en cessation d'activité;
- l'ancien coopérant du Service national enseigne la physique-chimie dans un établissement de la région parisienne.

Ainsi, les deux tiers de ces volontaires rencontrés sont-ils restés dans le milieu de l'aide sociale, du développement local ou de la solidarité internationale, en France ou à l'étranger. On peut toutefois se demander si la réinsertion des volontaires dans ce secteur d'activité résulte principalement de leurs choix et de leurs motivations ou si elle découle plutôt de leur parcours à l'étranger, souvent unique expérience professionnelle, qui conditionne ainsi leur orientation. Il semblerait qu'il y ait une corrélation de fait entre leur désir de continuer dans ce milieu et leur profil qui leur permet difficilement de se réinsérer ailleurs. Notons également que sur l'ensemble des volontaires établis en France, la moitié d'entre eux vit désormais en province. Ce choix est motivé à la fois par les opportunités professionnelles et par la recherche d'un style de vie plus simple et plus tranquille, notamment au moment de fonder une famille.

Un séjour avec une association représente pour le volontaire un facteur de changement indéniable. L'expatriation lui a permis d'acquérir ou de renforcer certaines potentialités. Elle représente un élément moteur dans un itinéraire car elle oblige l'individu qui la vit à adopter une attitude et à développer des compétences par rapport à un environnement inconnu. Durant son séjour à l'étranger, le volontaire a expérimenté sa capacité à

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

retrouver son équilibre dans un système en rupture avec ses références. Au retour, il souhaite valoriser ses compétences techniques et humaines dans l'accomplissement d'un projet ou la prise de responsabilités. Cette expérience, si elle est bien vécue, constituera pour l'individu une sorte de ligne directrice qui lui permettra de s'adapter à toute situation et de prendre une part de risque dans les options principales de son existence, son attitude n'étant pas figée. Le volontaire conserve cet esprit d'ouverture qui lui permet de s'adapter aux situations d'une manière relativement efficace, comme il a dû le faire sur le terrain, quelle que soit sa spécialité. Ses attentes au retour s'inscrivent dans la continuité de sa démarche et de ce fait, il tend à œuvrer pour un mieux-être social. On peut alors s'interroger sur l'apport spécifique du volontaire dans sa société d'origine.

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

2. Le volontariat, vecteur de solidarité ou d'idéologie ?

La transformation de la société française a une incidence notable sur le phénomène du volontariat. Plusieurs facteurs y contribuent parmi lesquels la professionnalisation des ONG, l'évolution du temps de travail, la préoccupation grandissante des individus ou des collectivités pour les valeurs de solidarité et de partage. Dans un monde de plus en plus précaire, les individus aspirent à des comportements plus solidaires. Ils désirent participer à la vie sociale, d'où l'émergence de comportements citoyens dans l'entreprise et au sein de la société civile, l'apparition de mouvements altermondialistes, la prise de conscience de problèmes planétaires qui concernent désormais aussi les Européens (pollution, santé, crise économique et xénophobie). La fin de l'affrontement Est/Ouest et des idéologies passées a ouvert la voie à une nouvelle conception des relations internationales. Le volontariat évolue donc en fonction du contexte tant national que mondial. Qu'en est-il aujourd'hui de cette expérience, quelles en sont les implications et quel sens revêt-elle pour celui qui la vit comme pour sa communauté d'origine ?

Le volontariat, témoin de son époque

17. Cité in Jean-Christophe Servant, *Les Métiers de l'humanitaire*, op. cit., p. 56.

La professionnalisation des ONG

Le volontariat est conditionné par l'évolution du milieu associatif vers la professionnalisation. La nécessité d'être toujours plus performantes et la concurrence croissante auprès des bailleurs de fonds et des donateurs ont conduit les associations à se plier à une gestion rigoureuse en appliquant les méthodes de rentabilité et d'efficacité propres aux entreprises.

En 1982, les associations attiraient à peine 150 millions d'euros de dons privés et en 1992 près de dix fois plus. Deux éléments sont intervenus entre ces deux dates : l'arrivée du marketing social au sein des ONG et la famine éthiopienne, en 1984. L'imposante vague de solidarité médiatique générée par cette dernière a bouleversé le paysage associatif. Le « marché de la générosité » s'est gonflé, renflouant par là même les caisses des principales associations existant alors. La prise de conscience, en temps quasi réel, du malheur des autres a suscité une augmentation spectaculaire des candidatures et des dons. L'humanitaire est devenu un marché porteur. Résultat, les méthodes artisanales d'hier ont fait place à la spécialisation sur le modèle de l'organisation d'entreprise. Le marketing s'infiltré au sein des ONG, même les plus conservatrices, en s'inspirant des techniques pratiquées par les associations américaines (campagnes de publicité, *fund raising*, mailing...).

Pour tenter de capter la meilleure part possible de cette manne financière, les associations n'hésitent pas à faire appel à de véritables spécialistes en « marketing humanitaire » qui organisent pour elles des opérations publicitaires ou des collectes de fonds. Surnommé « le Séguela de l'humanitaire », Antoine Vaccaro, docteur en science des organisations, ancien de la Fondation de France et de Médecins du monde, a créé Excel, la première agence française de marketing social. Ses collaborateurs : des diplômés de grandes écoles de commerce et des spécialistes en marketing et management. Ses clients : les associations.

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

«Aujourd'hui, l'humanitaire est une offre. Avec ses concurrents et ses marchés. Comme dans un marché quelconque, il faut donc être plus crédible que votre voisin. [...] Toute personne susceptible de mettre en œuvre des techniques pour capter le marché de la générosité trouvera demain du travail.¹⁷» (Antoine Vaccaro)

Aux petites associations d'hier ont succédé des organisations structurées, divisées en plusieurs départements (communication, finances, ressources humaines...) avec, pour les plus importantes d'entre elles, des antennes régionales, voire internationales.

À ce titre, le cas de l'emblématique Médecins sans frontières illustre bien la situation. L'association française fondée en 1971 est aujourd'hui rattachée à MSF international, association internationale de droit belge, créée en 1991 et composée de six sections opérationnelles. MSF France, véritable PME riche de plus de 95 millions d'euros, emploie, au siège parisien, une centaine de permanents salariés (parmi lesquels une trentaine de médecins) aidés par de nombreux bénévoles. Son département ressources humaines mobilise à lui seul dix-huit personnes et son fichier de volontaires contient près de trois mille noms. Le découpage intervenu en 1995 en *desks* (bureaux) des zones d'intervention, chaque *desk* regroupant une dizaine de pays de la même zone géographique et possédant sa propre hiérarchie interne (responsable de programmes et responsables de programmes adjoints), contribue à structurer davantage l'association.

Si cette évolution se ressent avant tout dans les associations d'urgence, les associations de développement, elles aussi, adoptent de plus en plus ces techniques de communication et de gestion d'entreprise afin, d'une part, de se faire connaître pour attirer et les dons et les candidats, d'autre part, de mieux gérer l'ensemble des projets et du capital financier. Les ONG essaient de concilier la logique d'entreprise avec le militantisme asso-

18. Cité dans Jean-Christophe Servant, *Les Métiers de l'humanitaire*, op. cit., p. 127.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

ciatif. Si le professionnalisme reste fondamental, il ne doit pas remettre en cause le caractère associatif, et les compétences requises doivent aller de pair avec la motivation.

Dès lors, le discours dominant affirme deux idées-forces. Premièrement, ce qui distingue une association d'une entreprise industrielle ou commerciale, ce sont moins les moyens mis en œuvre que les objectifs poursuivis : une association travaille pour les autres, tandis qu'une entreprise travaille pour elle-même. Deuxièmement, si aujourd'hui les compétences techniques sont indispensables, ce qui caractérise essentiellement le milieu associatif, ce sont bien le dévouement et l'engagement de ses acteurs, le partage de valeurs semblables et la défense d'une cause commune, autrement dit, l'affirmation d'une « culture » identique centrée sur les principes de solidarité et d'un état d'esprit propre au milieu associatif.

L'évolution du temps de travail

L'économie et singulièrement la production à l'échelle mondiale ont mis à mal le modèle traditionnel de société industrielle. Dans ce contexte, une révolution est en train de s'opérer autour du réaménagement du temps de travail. D'un côté pour tenter d'endiguer le chômage, et de l'autre pour suivre l'évolution de la société : nouveau partage du temps entre activité salariée et loisirs, développement du bénévolat, émergence du troc. De nouvelles formes de travail sont apparues et sont de plus en plus utilisées : travail à temps partiel, en alternance, télétravail, contrats à durée déterminée, intérim...

En même temps qu'il offre plus de temps libre, le travail devient précaire. La conception linéaire études – service mili-

19. Entretien réalisé le 30 juin 1998, avec Philippe Ruscassier, responsable du recrutement à MSF.

20. Roger Sue, *La Richesse des hommes – Vers l'économie quaternaire*, Paris, Odile Jacob, 1997, 203 p.

21. « Les Associations sont au cœur d'une nouvelle économie », *Le Monde*, 10 février 1998.

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

taire (pour les hommes) – emploi stable, puis retraite, avec un poste à vie et une évolution de carrière dans la même entreprise est désormais révolue ou tout au moins tend à se faire de plus en plus rare. Les études sont désormais considérées comme une étape dans la formation qui, elle, continue tout au long de la vie; le Service national est supprimé; le travail est mal assuré; le système des retraites est remis en cause. Les périodes productives et stériles se succèdent. Les jeunes étudient plus longtemps et travaillent souvent durant leur scolarité, alors que les salariés suivent des sessions de formation ou font du bénévolat, tout comme les retraités. Ainsi, les formes de travail et les statuts se diversifient. La mobilité s'impose et libère des périodes de temps le plus souvent inemployé. Aujourd'hui, toute personne qui accède au marché de l'emploi est appelée à occuper plusieurs postes dans plusieurs entreprises avant la retraite. De plus, les périodes de travail vont intercaler des sessions de formation ou des phases d'activité économiquement non productive (chômage, voyages, éducation des enfants, bénévolat...). Tout au long de son existence, chacun « naviguera », volontairement ou non, entre ces trois périodes, et pourra se retrouver tour à tour ou simultanément dans la situation d'étudiant, chômeur, salarié, retraité et bénévole.

« Flexibilité du travail oblige, il faudra de plus en plus, accepter de diviser notre quotidien entre des périodes payées et d'autres non rémunérées. C'est durant ces dernières que l'on pourra, si on le souhaite, éprouver ses compétences en action humanitaire en partant trois ou quatre mois sur le terrain », déclare Antoine Vaccaro¹⁸.

Le cas de Philippe illustre bien cette nouvelle conception. Tour à tour volontaire, salarié, étudiant, chargé de cours, puis responsable des ressources humaines à MSF. Après avoir commencé son parcours professionnel par des « petits boulots », il part avec MSF, comme logisticien puis administrateur financier et enfin chef de mission: « J'ai été volontaire pendant au moins

22. Loi 95-116 du 4 février 1995 sur le congé de solidarité internationale.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

cinq ans, sur une période de cinq ans pour être exact, j'ai eu des interruptions... Ça fait dix ans que je travaille pour MSF mais je n'ai pas dix ans d'activité à MSF en tant que tel, j'en ai six ou sept, parce que j'ai aussi fait un tour du monde tout seul sans MSF, j'ai repris mes études...¹⁹ »

Les progrès techniques ont permis de réduire le temps de travail et de transférer de la main-d'œuvre de l'agriculture vers l'industrie, puis vers les services. Devant la crise de la condition salariale (chômage et sous-emploi) que les politiques d'emploi classiques n'ont pas su résoudre, certains auteurs prévoient l'avènement salutaire d'une société post-travailliste, et insistent sur la nécessaire émergence d'un secteur hors travail privilégiant des activités porteuses de développement individuel et socialisant. Il s'agit de favoriser la répartition des parcours individuels entre activités marchandes et non marchandes. Une nouvelle étape commence, avec un nouveau modèle d'économie que d'aucuns appellent déjà « économie quaternaire » ; ce dernier-né des secteurs de création de richesse, non marchand, est le secteur associatif qui, plutôt que de produire des biens de consommation, produit des richesses humaines.

Dans son ouvrage intitulé *La Richesse des hommes*²⁰, le sociologue Roger Sue préconise la reconnaissance d'un « secteur quaternaire » fondé sur l'économie de la satisfaction des besoins sociaux et dont les associations seraient le moteur²¹: « L'augmentation du temps libéré a toujours favorisé l'émergence de nouveaux rapports sociaux. La nature du lien social est en train de se transformer. Élaboré jusque-là sur la famille et le contrat de travail, il évolue vers une forme associative. Un phénomène émerge: quantité de fonctions ne sont plus remplies par l'économie marchande et publique mais par les associations. L'enjeu est de donner de la visibilité à ce secteur. [...] Il faut instituer un

23. Cité par Charles Condamines, *L'Aide humanitaire entre la politique et les affaires*, op. cit., p. 76.

24. « Les Relations entre l'État et les organisations non gouvernementales », *Le Monde*, 30 octobre 1993.

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

secteur du volontariat, à parité avec le salariat. [...] Au niveau individuel, les employeurs recrutent, au-delà du diplôme, sur la base du sens de l'initiative, de la capacité à se mobiliser. Les étudiants ont bien compris que l'accès à l'emploi se fait de plus en plus via des modes indirects. On passe enfin de l'*Homo faber* à l'*Homo sapiens* ! Il faut comprendre que l'économie n'est pas ce que les économistes en disent. On est dans une économie du savoir, de l'intelligence. Reste à mettre en forme la façon de les produire ».

Dans un tel contexte, le volontariat pourrait être une façon de concilier travail, plaisir et apprentissage. D'ailleurs, des initiatives dans ce sens sont prises ici et là, que ce soit dans le milieu professionnel ou dans celui de l'éducation.

Les entreprises s'engagent de plus en plus dans le mécénat humanitaire et dans le développement. Si cet investissement se fait encore par des dons, en argent ou en matériel, la participation des salariés s'accroît, notamment grâce à l'émergence des « congés de solidarité ». La loi offre au salarié la possibilité d'interrompre son activité pour une durée de six mois maximum afin de s'investir dans une action de solidarité à l'étranger²². L'association Planète urgence propose, elle, des missions d'une quinzaine de jours que les salariés prennent sur leurs vacances. La formule se développe depuis le passage aux 35 heures et depuis la création de ce « congé solidaire » en 1999, près de mille volontaires sont partis par le biais de cette structure. Les candidats viennent de diverses entreprises et sont associés à des projets de développement auprès d'associations locales, essentiellement en Afrique pour le moment. Ces « détachés humanitaires », envoyés au gré des demandes, se chargent d'assister des missions de développement. Autant de signes qui témoignent d'une synergie entre le monde du travail et celui de la solidarité internationale.

25. Clair Michalon, *Différences culturelles, mode d'emploi*, Saint-Maur, Sépia, 1997, p. 40.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Ainsi, le mécénat d'entreprise ne se résume-t-il plus à un simple soutien financier. Les sociétés proposent de plus en plus au secteur associatif un « apport de compétences » : autrement dit, la mise à disposition d'un cadre, gratuitement, pour réaliser une mission de quelques semaines. *A priori*, l'opération doit se solder au bénéfice des trois intervenants : d'abord l'association, car elle bénéficie d'un savoir-faire dont elle ne dispose pas au sein de ses équipes et qu'elle ne pourrait obtenir qu'en payant le prix fort en faisant appel à un cabinet de conseil. Ensuite le cadre, car il s'enrichit d'une expérience particulièrement dense tant sur le plan professionnel qu'humain, sans perdre les prérogatives de sa carrière. Enfin l'entreprise, parce qu'elle reçoit les retombées d'un mécénat classique, en termes de communication externe, en améliorant son image de marque, de communication interne, en mobilisant son personnel et en renforçant la cohésion d'équipe, et en termes commerciaux, en ouvrant ses marchés en s'implantant davantage à l'étranger.

Cependant, tout en dégageant du temps libre, la société produit des inégalités et de l'exclusion. Certains politiciens souhaitent exploiter le phénomène bénévole pour résoudre partiellement le problème de l'emploi. Déjà, en janvier 1985, Bernard Kouchner proposait²³ : « Notre époque manque d'aventure pour les jeunes gens de nos villes, prisonniers du béton. En créant "Les ateliers de l'Europe" dans le tiers-monde, nous leur fournirons du rêve, de l'action, des camions à piloter dans les déserts. »

Et quelques années plus tard, Lucette Michaux Chevry, alors ministre déléguée à l'Action humanitaire et aux droits de l'Homme déclarait²⁴ : « Gardons aussi présent à l'esprit que l'humanitaire est non seulement un réservoir de courage et de talent, mais aussi et surtout un réservoir d'emplois. Un volontaire de l'humanitaire, c'est souvent un demandeur d'emploi de moins, un étudiant qui trouve là son premier emploi. Soyons réalistes et même calculateurs ! Un jeune qui se donne dans l'humanitaire et qui y trouve un idéal, c'est un chômeur de

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

moins. [...] Nous sommes dans une économie de marché : observons donc le coût du chômage et comparons-le à celui que représenterait par exemple une limitation des charges des associations, ou un éventuel accroissement de la déductibilité fiscale liée aux dons, sans compter les résultats tangibles pour notre pays du dévouement dont font preuve les héritiers des *French Doctors*. »

Or, l'envoi massif de volontaires ne saurait constituer une solution adaptée en matière d'emploi. Il peut, en revanche, apporter une réponse adéquate aux craintes de ceux qui se sentent obligés de travailler sous la pression sociale, afin d'accéder à la reconnaissance des tiers.

« On a vu que le travail était devenu, par le biais de la fonction, système d'identification sociale, et finalement axe unique de socialisation : l'obligation sociale de travailler pousse l'ensemble de la population à postuler pour un emploi, au-delà des impératifs économiques de chacun. [...] Il faut ouvrir, rouvrir peut-être, d'autres modes d'intégration, le travail n'étant plus en mesure d'assurer seul cette fonction. [...] En remettant le travail à sa place, il redevient un moyen de socialisation parmi d'autres, un outil de création de richesses quantifiables, laissant ainsi la voie libre à la quête de sens, aux hommes et aux sociétés. Pour ce faire, il faut exploiter, enfin, l'extraordinaire gisement d'idées et de pratiques que les cultures représentent. Les expériences des expatriés, des travailleurs sociaux, des immigrés sont autant de moyens à mettre au service de tous.²⁵ »

Il est vrai que certaines personnes travaillent davantage par obligation, par besoin de reconnaissance sociale que véritablement par nécessité financière, leur revenu étant assuré par ailleurs (conjoint ou rente de situation par exemple). Ces personnes pourraient s'investir dans des actions bénévoles et libérer ainsi des emplois salariés, tout en étant reconnues par la société. D'autres modes de socialisation, à l'utilité avérée, devraient être en mesure d'apporter une reconnaissance collective sans forcément correspondre à une fonction salariée, comme c'est, par

exemple, le cas dans les sociétés africaines dont on pourrait s'inspirer.

Le réinvestissement et l'apport des volontaires

Les anciens volontaires sont unanimes à dire que leur regard sur le monde a changé après leur période de volontariat. Ils sont devenus plus curieux, plus attentifs à certains comportements, plus tolérants : ils se veulent les témoins des peuples et des cultures qu'ils ont rencontrés.

Les répercussions personnelles du volontariat

Si les volontaires pensent, dans leur grande majorité, que leur présence sur le terrain a été bénéfique pour l'action à laquelle ils ont participé, ils affirment presque tous l'importance que revêt d'abord pour eux-mêmes cette expérience. Celle-ci a eu une influence dans tous les domaines et ils en mesurent les apports dans leur vie professionnelle, dans l'exercice de leur rôle de citoyen, dans l'éducation de leurs enfants et même dans leurs choix économiques.

Le volontariat a transformé leurs attitudes d'abord dans leur relation à l'autre, puis à l'égard de la qualité de la vie et à la qualité du travail. Leurs comportements ont été modifiés ; ils se disent plus ouverts à d'autres cultures, plus accueillants pour les étrangers, plus tolérants pour d'autres religions et plus attentifs aux questions sociales. De nombreuses valeurs humaines sont citées telles que : ouverture d'esprit, plus grande tolérance, meilleure écoute, appréhension plus humaine des rapports quotidiens, acceptation des différences, compréhension et respect des opinions d'autrui...

Nous l'avons vu, au retour, la première préoccupation du volontaire est de réussir sa réinsertion professionnelle en trouvant un travail qui lui permette d'accéder rapidement à

26. Extrait de la plaquette de présentation du Service de coopération au développement.

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

l'autonomie financière. Le volontariat influence les choix professionnels. Certains s'orientent vers l'enseignement, d'autres vers un travail à caractère social, privilégiant le contact humain... Le type de structure (association, collectivité territoriale...) dans laquelle l'expatrié exerce sa profession requiert également des orientations déterminantes. Celui-ci préfère, généralement, une petite structure, proche de ce qu'il a connu sur le terrain, permettant de nouer facilement des liens, à un établissement important, imposant stricte hiérarchie et anonymat dans les relations. À travers les choix d'une profession et du lieu d'exercice de celle-ci, s'exprime la volonté de prolonger l'expérience vécue à l'étranger par un engagement similaire en France.

Autre type de répercussions évoqué: la capacité à jauger la valeur relative de toute chose. L'immersion dans un milieu dépourvu de tout superflu entraîne une nouvelle façon d'envisager la vie et d'en hiérarchiser les priorités. Environ la moitié des volontaires affirme avoir fait le choix d'un style de vie plus simple suite à leur expatriation qui s'est souvent effectuée dans des conditions matérielles relativement modestes; la priorité n'étant pas la possession de biens matériels ni la consommation à outrance, comportement qu'ils ont plutôt tendance à critiquer. Cependant, certains volontaires rentrés depuis quelques années, estiment qu'ils se sont laissés rattraper par le « système » et reconnaissent qu'il est très difficile de vivre en décalage par rapport à la société dont ils font partie. Pour la plupart des expatriés, leur séjour a été l'occasion de découvrir un autre environnement, une autre culture, des gens agissant selon un mode de pensée différent du leur. De retour en France, nombreux sont ceux qui ne raisonnent plus au niveau national, mais intègrent désormais sa dimension internationale. Leur sensibilité vis-à-vis de tout ce qui touche le tiers-monde, et particulièrement leur ancien pays d'accueil, s'est accrue après une telle expérience. Ils souhaitent s'informer au-delà de ce que les médias montrent habituellement des pays du Sud et déplorent le manque d'information d'une manière générale. Le pays d'expa-

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

triation devient un lieu dont la seule évocation éveille la nostalgie, qui se transforme pour certains en désir de repartir. Si cette nostalgie, obstacle possible à une réinsertion réussie en France, guette le volontaire – très souvent enclin à la comparaison entre deux genres de vie, critiquant volontiers la société occidentale –, il lui reste néanmoins la volonté de s'investir auprès des plus démunis, que ce soit dans le tiers-monde ou dans le quart-monde. Cet engagement s'exprime à travers une participation associative, mais aussi à travers une façon de concevoir son métier et plus largement son style de vie.

Dans l'ensemble, les volontaires voient une continuité dans le temps entre la période qui a précédé le départ à l'étranger et le retour en France plutôt qu'une parenthèse vite refermée une fois l'expérience terminée. Le volontariat apparaît donc comme une formidable école de vie et d'apprentissage de la responsabilité et de la citoyenneté.

Le réinvestissement du capital acquis

De l'avis de tous, « le plus difficile, c'est le retour ». Se réinsérer dans le milieu familial, amical et professionnel demeure une étape importante dans le cycle du volontariat, étape qui conditionne véritablement le partage de l'expérience vécue à l'étranger. Néanmoins, les associations de volontariat insistent particulièrement sur le fait que la réinsertion en France, après une longue période passée dans un pays du Sud, ne doit pas mettre un terme à l'engagement de solidarité du volontaire : « Nous croyons que la coopération n'est ni une évasion ni une parenthèse : elle entre dans une orientation de vie. Elle suppose un vécu avant et appelle un suivi au retour.²⁶ »

La participation associative des volontaires

Même si, immédiatement après leur retour, les volontaires sont sollicités par les associations pour raconter leur expérience et témoigner de leur engagement dans un pays du Sud, il semblerait qu'ils souhaitent prendre du recul pendant quelques

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

temps pour dresser un bilan personnel de cette expérience avant de choisir véritablement les formes d'un engagement plus profond. De plus, les premières semaines ne permettent pas une grande disponibilité du fait des démarches administratives, de la recherche d'un logement et d'un emploi que les expatriés doivent effectuer. Ainsi, la période de réinsertion professionnelle ne permet-elle pas toujours de trouver le temps pour d'autres investissements. Il faut cependant rappeler que, pour nombre de volontaires, le métier qu'ils exercent au quotidien constitue en soi un engagement social et donc, dans ce cas, l'implication dans un réseau associatif pour exprimer sa solidarité n'a plus vraiment de raison d'être. Cette forme de militantisme, qui se manifeste à travers l'activité professionnelle du volontaire, ne doit pas être négligée, et vouloir ramener cet engagement social au taux d'adhésion des anciens volontaires à une association serait éminemment restrictif. Il existe, par ailleurs, un lien significatif entre la nature de l'ONG et le niveau de participation sociale des volontaires, niveau plus élevé dans des associations comme la DCC, le Defap ou encore l'AFVP qui disposent de réseaux d'anciens volontaires et qui les encouragent vivement à s'investir au retour.

En plus de promouvoir l'information et la sensibilisation de leurs concitoyens, les volontaires se veulent des intermédiaires privilégiés dans les relations avec les immigrés en France (étudiants, travailleurs...) en termes d'accueil, de soutien (aide dans les démarches administratives) et de compréhension des us et coutumes de la société française et ce, afin d'éviter la « marginalisation » des étrangers et de permettre au contraire de nouer des liens et de renforcer la connaissance réciproque. Cependant, contrairement à ce que l'on pourrait croire, peu de volontaires s'investissent dans les associations liées aux immigrés. Après avoir vécu dans un milieu très différent du leur et dans lequel ils se sont eux-mêmes retrouvés en situation de migrants, ils semblent avoir intégré le désir de partage avec les étrangers sans

avoir forcément besoin de l'exprimer à travers un réseau associatif ou des rencontres organisées.

Le partage de l'expérience

L'insertion associative permet aux volontaires qui rentrent en France de partager leur expérience et de témoigner de leur vie et de celle des autres dans un pays du Sud.

Les sollicitations, quant à elles, sont nombreuses et variées : montages de diapositives pour un groupe d'étudiants, organisation d'expositions, témoignage sous forme de jeu auprès d'enfants, soirées-débats autour des questions liées au développement ou à l'humanitaire d'urgence... La transmission de l'expérience vécue à l'étranger s'inscrit dans un souci de continuité, dans la volonté de prolonger l'action par un travail d'éducation au développement en France. Même si le partage du vécu, des richesses découvertes, est la préoccupation de tous les anciens volontaires, le message est souvent d'autant plus difficile à faire passer que les auditoires sont variés et plus ou moins réceptifs à leurs témoignages. L'échange s'instaure plus facilement sur un mode de compréhension mutuelle au sein de groupes d'anciens et futurs volontaires. D'ailleurs, les premiers sont sollicités par les ONG pour participer aux préparations au départ des candidats, une façon pour les uns de partager leur expérience, pour les autres de se sensibiliser aux réalités du volontariat.

Les ONG de volontariat insistent sur la nécessité pour leur personnel de réinvestir leurs connaissances dans leur environnement familial ou professionnel et les incitent à remplir activement ce rôle de transmission et de partage de leur expérience passée. Dans certaines d'entre elles (AFVP, DCC, Defap, SCD), ces comportements sont particulièrement encouragés. Au cours des week-ends retour, les volontaires sont informés sur les formes

27. Olivier Galland, *Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin, coll. U, 1997, p. 194.

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

d'engagement possible et rencontrent des représentants d'associations d'éducation au développement.

Les ONG « techniciennes » interviennent également dans la fonction de témoignage. Par le biais des médias ou des publications adressées aux donateurs, elles cherchent à alerter l'opinion publique sur la réalité de ce qui se passe sur le terrain. À MSF, qui a demandé l'ouverture d'une commission d'enquête concernant l'implication de la France dans le génocide au Rwanda, les volontaires ont la possibilité de participer à différentes activités comme le témoignage dans des établissements scolaires, des centres de formation, l'organisation de conférences ou d'expositions.

Les volontaires rencontrés affirment tous leur désir de s'investir dans ce genre d'actions d'information et de sensibilisation. Après plusieurs missions pour MSF, Marion et Marie sont toujours aussi motivées: « Ce qui m'intéresse en ce moment c'est plutôt les droits de l'Homme: je m'intéresse au problème de l'information, je pense que l'action sur le terrain, c'est très important, mais le problème de l'information aussi est essentiel. Donc, j'essaie de voir avec un copain si on peut faire un documentaire sur le Chiapas; il y en a déjà pas mal, mais si on peut produire de l'information, je pense que ça peut être bien. » (Marion)

« Je continue d'avoir des relations au niveau de l'antenne d'Île-de-France de MSF. Pour moi, c'était important de continuer à partager l'expérience que j'ai pu avoir, de faire des interventions aussi bien dans les écoles d'infirmières ou dans différents cadres où on est amené à parler d'humanitaire, donc je continue mon engagement à ma façon, même en France. » (Marie)

Ainsi, l'éducation au développement constitue-t-elle l'une des meilleures formes de réinvestissement des acquis et de continuité de l'engagement des expatriés de retour. D'acteurs de développement dans le Sud, ils peuvent alors devenir acteurs de développement dans le Nord.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Nous avons pu constater que les volontaires, restés en France, se sont presque tous réinsérés professionnellement dans le secteur de la coopération internationale ou du développement local et maintiennent, de fait, des liens avec le milieu associatif. Il semble qu'en dehors de ce domaine, il soit très difficile de transmettre son expérience et de continuer de s'investir dans des actions organisées de solidarité. Les intentions et les idéaux d'hier paraissent bien loin. Les difficultés techniques, matérielles, relationnelles, le manque de réalisme parfois ou de réelle motivation les a contraints à abandonner ou « mettre en sommeil » ces velléités. Pour quelques anciens volontaires, l'expatriation est encore un projet possible, dès lors qu'il est envisagé dans de toutes autres conditions, tant au niveau du statut que du salaire. Pour les autres, travailler dans le milieu de la solidarité constitue un engagement en soi et de ce fait, ils n'éprouvent plus le besoin de partir.

Le volontariat : un voyage initiatique ?

Interrogés sur leurs motivations, les volontaires déclarent tous partir pour aider les autres, se rendre utile, donner de leur temps. Mais au-delà du simple geste altruiste, il convient de s'interroger sur la signification de cet acte « gratuit », sur ce qui se cache derrière ce besoin de partir au loin assister son prochain.

Expérimentation et rites de passage

Les volontaires rencontrés ont tous fait des études supérieures. Pour le sociologue Olivier Galland, le niveau scolaire joue un rôle dans l'engagement²⁷: « On enregistre une opposition très nette entre ceux dont les acquis scolaires autorisent en quelque sorte une plus grande "prise de risques" éventuelle au nom de principes éthiques et ceux qui, disposant d'un faible capital scolaire, estiment avoir à se défendre eux-mêmes avant de songer à adopter des attitudes solidaires. »

28. Olivier Galland, *Sociologie de la jeunesse*, op. cit., p. 101.

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

On observe, depuis plusieurs années déjà, une régression de l'investissement religieux, politique et idéologique des jeunes. Les grandes valeurs d'hier (communisme, capitalisme, syndicalisme, christianisme) ne sont plus en mesure de répondre aux interrogations et aux défis actuels et les figures charismatiques, révolutionnaires ou intellectuelles, qui initiaient les débats et proposaient une alternative (d'Ernesto Guevarra à Jean-Paul Sartre) n'ont pas fait d'émules. La société offre de moins en moins de modèles, alors qu'elle valorise de plus en plus la réussite économique et le paraître. En fait, le désinvestissement du politique, qui se traduit par une méfiance à l'égard des institutions, particulièrement des partis, ne signifie pas pour autant un apolitisme des jeunes. Ceux-ci préfèrent des mouvements moins institués, moins hiérarchisés comme les coordinations lycéennes, les manifestations d'étudiants ou l'adhésion ponctuelle à la défense de causes transnationales et « apolitiques » telles le racisme, les droits de l'Homme ou la sauvegarde de l'environnement. Les nouveaux héros sont ces « Robin des Bois » menant des opérations spectaculaires et maniant habilement les médias (Bernard Kouchner portant un sac de riz sur le dos, José Bové démontant un Mac Donald's). L'évolution générale des valeurs va dans le sens d'une progression des principes hédonistes d'accomplissement personnel et l'émergence de nouvelles formes d'appartenance davantage fondées sur l'affectif, l'émotion. Les jeunes privilégient la qualité de la vie, le goût de la rencontre, l'ouverture sur le monde qui sont devenus des qualités importantes à acquérir, par rapport à la sécurité matérielle. Ils préfèrent s'engager au gré des circonstances et observent une période d'expérimentation préalable à tout investissement durable, et ce y compris dans le domaine privé. Ce changement par rapport aux anciennes générations s'explique de plusieurs façons : la complexité croissante de la vie politique, le chômage et la précarité des jeunes lors de l'entrée dans la vie active mais

29. Martine Segalen, *Rites et rituels contemporains*, Paris, Nathan, coll. 128, 1998, p. 20.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

également la transformation du mode de constitution identitaire : « Le mode de constitution de l'identité sociale [...] se fait moins par simple transmission et identification aux référents parentaux. [...] La construction d'une "position" se fait plus souvent dorénavant par expérimentation. Le "bricolage idéologique" dont les jeunes seraient les principaux artisans correspond à ces tentatives de définition progressive d'un cadre de références dans une société où la mobilité des rôles et des positions est plus grande et où la part de la tradition et de la transmission décline.²⁸ »

L'évolution sociale, la scolarisation plus longue, l'insertion professionnelle plus aléatoire (chômage, contrats temporaires) et la modification des rapports familiaux (éclatement des foyers, familles recomposées) contribuent à l'allongement de l'adolescence et à la période d'indétermination qui lui est propre ; on parle désormais de post-adolescents, de jeunes adultes ou d'« adulescents ». Le « temps de l'expérimentation », pour reprendre l'expression d'Olivier Galland, succède au « modèle de l'installation » constitutif de l'entrée dans la vie adulte. Dorénavant, une phase de transition s'installe entre la fin de la scolarité et l'emploi stable et durable. Caractérisée par des situations intermédiaires faites d'emplois précaires, cette période constitue aujourd'hui une nouvelle phase de la vie. Se pose alors la question de l'entrée dans l'âge adulte.

L'accès au statut d'adulte passe par des étapes sociales introduisant aux rôles d'adulte. Trois moments forts y contribuent : le départ de la cellule familiale, l'entrée dans le monde professionnel et la formation d'un couple. Le franchissement de ces étapes se fait de plus en plus tard, en partie du fait de la prolongation des études et des difficultés plus grandes d'insertion professionnelle. Au modèle linéaire d'hier qui voyait s'enchaîner la fin des études, le service militaire, l'entrée dans la vie active et le mariage, succède aujourd'hui un modèle qui intègre une

30. David Le Breton, *Signes d'identité. Tatouages, piercings et autres marques corporelles*, Paris, Métailié, 2002, p. 162.

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

période intermédiaire, de « post-adolescence ». Les facteurs d'intégration sociale d'antan (baptêmes, communions, école, diplômes, Service national, emploi, mariage) ne remplissent plus leur rôle, certains se faisant de plus en plus rares (fiançailles), d'autres n'existant plus (Service national). Une des raisons de la disparition de ces rituels tient à ce que l'âge adulte ne se conquiert plus d'un coup comme autrefois. Le passage d'une période à une autre se distend, puisque le moment où on acquiert le droit à la sexualité, au vote, aux indépendances économique et résidentielle et plus généralement au statut d'adulte ne coïncident plus.

Pour la sociologue Martine Segalen²⁹: « Le rite ou rituel est un ensemble d'actes formalisés, expressifs, porteurs d'une dimension symbolique. Le rite est caractérisé par une configuration spatio-temporelle spécifique, par le recours à une série d'objets, par des systèmes de comportements et de langages spécifiques, par des signes emblématiques dont le sens codé constitue l'un des biens communs d'un groupe. »

D'autres traits entrent dans la définition du rite, le caractère obligatoire, collectif, la révélation d'un savoir, le parcours d'épreuves afin de tester l'endurance physique et psychologique, la mise à l'écart temporaire de la communauté, tout ceci en vue d'accéder à la reconnaissance par le groupe et de remplir une fonction particulière au sein de la société.

L'expérience de volontariat est-elle alors un rite de passage ? Les volontaires, coupés de leur société d'origine, rompent avec un milieu ou un état antérieur, passent par des épreuves (conditions de vie différentes, confrontation à la diversité culturelle) et sont supposés accéder à la connaissance de la culture rencontrée. Cependant, cette démarche ne revêt pas un caractère obligatoire et n'est pas toujours comprise, acceptée et reconnue par la société d'origine. Autre caractéristique des rites de passage, leurs fonctions sociales: ils permettent à l'individu d'être apte à cer-

31. *Portraits de volontaires*: Sandrine, *Infirmière*, www.paris.msf.org.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

tains rôles et lui confèrent ainsi un statut. Or, ici, la société ne validant pas cette expérience, on peut se demander quelles fonctions sociales en découlent, le volontaire ne bénéficiant d'aucun statut particulier au retour. C'est pourquoi, plutôt que « rite de passage », il est plus approprié de dire ici « rite personnel de passage », notion avancée par le sociologue David Le Breton³⁰. En effet, il s'agit davantage du franchissement individuel d'un passage dans l'existence, qui ne revêt de sens que pour celui qui le vit.

La période d'adolescence est une constitution identitaire qui aboutit en principe à un engagement de l'individu dans la vie, un investissement dans un projet tant professionnel que personnel. Mais, le climat de précarité socio-économique, notamment en matière d'emploi, facteur principal d'intégration sociale, est perturbateur et générateur d'anxiété et de stress chez les jeunes. Il en résulte une difficulté réelle à se projeter dans l'avenir, à bâtir un projet professionnel et personnel.

« Il y avait une démarche professionnelle mais pas en terme de carrière. Je n'ai jamais été capable de me projeter dans l'avenir, question travail, même pour le reste d'ailleurs. » (Sophie)

« C'est un peu au jour le jour. Que sera le monde demain, je ne sais pas. » (Mathilde)

Le rejet des institutions, du conventionnel, de l'autorité, de l'argent, de la société de consommation qui, si elle leur procure un confort matériel certain, ne fait plus rêver, ne donne plus de sens, s'accompagne d'un besoin d'évasion, de fuite du quotidien. Différents moyens sont alors utilisés pour pallier cette angoisse, exprimer son anticonformisme et esquiver les difficultés de l'âge adulte. La nouvelle tendance chez les 25-30 ans est à la « régression ». En retrouvant les attitudes, les images et les objets de leur enfance (dessins animés, chansons, trottinettes, peluches et bonbons), ces « adulescents » cherchent à se rassurer et à retrouver l'insouciance et le cocon protecteur de leurs premières

32. Alain Corbin, *L'Avènement des loisirs 1850-1960*, Paris, Aubier, 1995, p. 58.

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

années. D'autres utilisent comme exutoire la violence (agressions, délinquance) ou l'évasion festive comme ceux qui participent aux « raves ». Coupés de la société, ils s'abandonnent pour un temps dans une recherche de communion, de sensations fortes et dans le désir de fuir le quotidien et l'institutionnel.

« La vie d'équipe en mission ressemble à une sorte de vie en communauté. Peut-être pour ceux qui auraient le spleen des années Woodstock ! Tu viens travailler avec des gens que tu ne connais pas, que tu n'as pas choisis, d'autres volontaires venus de pays à la fois lointains et différents. Tu peux rencontrer l'ancien routard, le futur révolutionnaire, le timoré, l'indispensable, l'utopiste, etc. Tout ce beau monde va vivre sous le même toit pendant plusieurs mois. Cela donne lieu à des soirées bien animées, avec des anecdotes plus folles les unes que les autres. Du fin fond du bush burundais, tu entends des histoires vécues au Congo-Brazzaville, à Meyram au Soudan, en passant par la Somalie, sans oublier les nuits à Kaboul sous les bombardements. La France est alors si loin et ces échanges si enrichissants.³¹ » (Sandrine)

Ils se marginalisent pour un temps, se coupent de leur société d'origine, désirent rompre avec le quotidien et s'isolent au milieu d'Autres différents, dans un univers nouveau. Le vocabulaire qu'ils emploient est significatif, les mêmes termes reviennent : « on est comme dans une bulle », « on est coupé du monde », « on est sur une autre planète », « il faut atterrir », « on doit revenir à la réalité ».

La formation avant le départ, fonctionnant sur le mode ludique, la mission, représentant une rupture avec le milieu d'origine, les épreuves vécues sur place, l'adhésion à des réseaux au retour, constituant une communauté de pairs, sont autant de signes qui rappellent les rites de passage initiant au rôle d'adulte. Ceux qui réussissent, reviennent en France, se réinsèrent dans la vie active et dans leur milieu. Ils expriment le désir de stabilité,

33. Alain Deloche, *Chirurgien du bout du monde*, Paris, Jean-Claude Lattès, 1993, pp. 116 et 213.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

de fonder une famille, de s'intégrer dans la société qu'ils acceptent désormais, même s'ils gardent un regard critique. Les autres, vont de mission en mission et poursuivent cette vie, en rupture avec le quotidien, la routine, et avec la société également. Pour eux, l'expatriation est une fuite permanente. Et cette façon de vivre intensément le présent, au jour le jour, d'un endroit à l'autre, est une manière de ne pas s'engager.

Le voyage

Les missions bénévoles dans les pays du Sud sont avant tout un voyage et de ce fait elles revêtent différentes significations. Elles rappellent, par certains aspects, les loisirs des élites du XIX^e siècle; le bourgeois «tente, comme ses contemporains, d'éviter la vacuité des heures. Il est, lui aussi, astreint à l'emploi du temps; et il lui faut trouver, par l'occupation, une raison de vivre. Mais les activités auxquelles il se consacre répondent impérativement à trois conditions: elles doivent être volontaires, honorifiques et désintéressées»³². Les candidats interrogés sont issus de milieux aisés et sont conscients du confort dans lequel ils vivent. Ils ont la possibilité, la «chance» comme ils le disent, de pouvoir donner de leur temps et parfois même de leur argent.

À ce titre, l'étude de la littérature sur l'humanitaire est intéressante. Celle-ci comporte certes des essais analytiques et critiques sur le sujet mais également un autre type d'ouvrages entre essai, biographie et roman. Ces écrits sont le plus souvent l'œuvre d'hommes de terrain ayant exercé des responsabilités dans une ONG, connaissant bien ce milieu, et qui décident de raconter leur expérience et parfois d'élaborer une réflexion sur leur action. Il s'agit principalement de médecins comme Bernard Debré, Alain Deloche, Bernard Kouchner... Ils apportent ainsi leur propre témoignage, leur vision de l'humanitaire, bien souvent partielle et partielle, centrée sur une seule association, celle dont ils sont issus.

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

Empreints de nostalgie et de fausse modestie, les auteurs relatent leur travail harassant, les opérations « à la chaîne » et « sous les bombes » au cours des missions qui ont fait la gloire de l'humanitaire : Afghanistan, Cambodge, Liban. Les volontaires prenaient des risques, besognaient sans relâche dans un seul but : secourir les populations en détresse. Danger, courage et dévouement sont les ingrédients de cette littérature qui présente les volontaires – à commencer par les auteurs – comme des Lawrence d'Arabie. Rien d'étonnant alors que l'humoriste Patrick Timsit compare Bernard Kouchner à Tintin, le célèbre globe-trotter, en modifiant à peine les titres des bandes dessinées. *Kouchner au Congo*, *Kouchner au Kosovo...* tel le héros d'Hergé, parcourt le monde en quête de nouvelles péripéties. Ce genre d'ouvrage ne peut que renforcer les clichés et les idées reçues sur l'aide humanitaire et le volontariat, notamment auprès des jeunes en manque de modèles et d'idéal. En effet, ces récits entretiennent l'image du volontaire bon et généreux, héroïque et aventurier, sillonnant la planète en quête de sensations fortes et de rencontres. Tel Alain Deloche, chirurgien et co-fondateur de Médecins du monde, qui, dans *Chirurgien du bout du monde*, fait un inventaire de ses missions médicales au Burkina-Faso, au Cambodge, en Thaïlande, en Érythrée, en ex-Yougoslavie... en détaillant ses interventions, ses motivations, son engagement, le tout émaillé de descriptions de couchers de soleil et de paysages de cartes postales : « Plus je m'enfonce dans cette végétation luxuriante, plus l'exaltation me gagne. Au loin, les montagnes sont barrées par d'épais nuages violets. [...] Le ciel étoilé, d'une clarté étonnante, forme une demi-sphère parfaite. Un spectacle grandiose dont je ne me lasse jamais. Les nuits de veille en mer de Chine sont magiques. Les étoiles, la caresse de la brise, l'ambiance de la passerelle avec ses écrans de contrôle illuminés, la recherche des *boats*... des instants privilégiés.³³ »

34. Jean-Pierre Vernant, *L'Univers, les dieux, les hommes*, Paris, Le Seuil, coll. « La Librairie du XX^e siècle », 1999, p. 145.

La quête de sens

Les volontaires disent également partir pour « voir si on a les tripes de le faire. [...] J'y vais aussi pour tester mes capacités de m'adapter, ça fait partie des motivations, est-ce qu'on va réussir à s'adapter? » (Xavier). « Voir si on est capable, si on va y arriver »; « éprouver ses limites »; « je vais effectivement me rendre compte si je suis capable de vivre plus à la dure qu'à Paris. [...] Voir si je suis capable de laisser ça un peu de côté, parce que c'est un certain luxe et une certaine facilité, pour vivre autre chose. » (Alexandra)

À travers cette expérience, ils souhaitent s'éprouver, se tester en s'immergeant dans une culture étrangère et en se confrontant à l'inconnu, à l'imprévu, à la difficulté, au changement. Il s'agit là d'une mise à l'épreuve personnelle, d'un défi lancé à soi-même, d'un dépassement individuel. Ces jeunes ont besoin de se sentir utiles, valorisés, dans une société qui ne les considère pas vraiment puisque la reconnaissance sociale passe par l'argent et le travail; ils vont ailleurs en quête de cette estime et de cette légitimité, d'où le besoin d'accomplir une activité valorisante et qui produit du sens. Vivre dans des conditions difficiles matériellement et psychologiquement, être confronté à la mort, pour certains, être au cœur de l'action, de l'actualité, prendre des risques, leur donnent l'impression de vivre pleinement, de vivre des émotions fortes, en somme le sentiment d'exister et d'être utile de surcroît.

« C'est ça qui me passionne, m'occuper des gens, parce que là c'est sûr qu'on se sent exister. [...] Tu es pris complètement, donc très heureux, très malheureux, les choses sont très intenses et ça c'est extraordinaire. » (Caroline)

Tous reconnaissent avoir « beaucoup appris », « avoir vécu une expérience très enrichissante », « on reçoit plus qu'on ne donne », « c'est incroyable tout ce qu'on peut apprendre, on a appris énormément de choses, de leur culture, de leur vie de tous les jours », ils n'arrivent cependant pas à définir et à expliciter ce qu'ils ont appris et reçu.

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

Le dépassement de ses craintes, de ses limites et de ses préjugés, peut aboutir à une reconnaissance personnelle et à une quête identitaire. Celle-ci est étroitement liée au voyage. Comme l'a montré Jean-Pierre Vernant, Ulysse en est le symbole. Les épreuves, les péripéties, les rencontres d'êtres divins (Calypso, Circé) ou monstrueux (le Cyclope, les Lestrygons cannibales), l'approche de mondes inconnus et hostiles (l'île de l'oubli, le pays des morts) sont autant d'éléments qui rapprochent Ulysse de lui-même.

«Ulysse, c'est l'homme de la remembrance, prêt à accepter toutes les épreuves, toutes les souffrances pour réaliser son destin, qui est d'avoir été jeté aux frontières de l'humain et d'avoir pu, d'avoir su, d'avoir toujours voulu revenir et se retrouver lui-même.³⁴»

Mais cette confrontation à l'altérité est source de déstabilisation devant des comportements ou des réactions culturelles très différentes. La rencontre de l'Autre provoque un heurt des représentations et un choc culturel, douloureux et dérangeant. Les plus ouverts et les mieux préparés prennent alors conscience de la relativité des modèles de référence et de l'acculturation. Ainsi, la rencontre et l'échange, s'ils donnent lieu à un travail sur soi, à une adaptation, à une modification du regard et une remise en cause personnelle peuvent conduire à la connaissance de soi. Cette démarche permet de renforcer la confiance en soi et l'estime de soi, ce qui facilite les rapports à autrui et l'ouverture sur le monde; un nouveau regard sur les êtres se dégage, aidant à converger vers des valeurs qui donnent sens à la vie. Cela nécessite de se déprendre des idéologies, des croyances présentées comme des certitudes inaltérables.

Tous n'arrivent pas à cette phase ultime du voyage, la quête de soi. Elle requiert du temps ainsi qu'un réel effort de réflexion et de modestie. Entrer en relation avec les autres impose aussi

35. «Le volontariat», *Aventure au XX^e siècle*, n° 69, printemps 1995, p. 29.

36. «La coopération m'a rendu plus humain», *Coopération et développement*, n° 145, 1^{er} trimestre 1999, p. 9.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

d'avouer ses propres limites. Parmi les bénévoles rencontrés, un seul a abordé cet aspect, le même d'ailleurs qui s'interroge sur l'utilité de sa mission.

« Au niveau personnel, déjà la rencontre avec les gens ça m'a beaucoup appris, mais le fait de pouvoir rester tout seul, avoir le temps de méditer sur les choses qui comptaient, ça m'a vraiment énormément apporté. [...] Je me suis demandé, là-bas, s'ils étaient vraiment malheureux, enfin s'ils avaient suffisamment à manger, qu'est-ce qui leur manquerait ? Avant, je me disais : « Il faut qu'ils aient des routes, il faut absolument qu'ils aient l'électricité » et maintenant je n'en suis plus aussi sûr ; il faut qu'ils puissent manger à leur faim, ça me paraît la première des choses, après il faut laisser les choses aller à leur rythme. » (Guillaume)

En définitive, la démarche du volontaire est avant tout personnelle et multifonctionnelle. Rite personnel de passage, elle peut être quête de sens pour certains. Dans un monde individualiste, qui valorise la compétition et la réussite matérielle, où l'individu est en perpétuel « sursis » et doit fournir rendement et efficacité en continu, la pression est forte. Aujourd'hui, les volontaires partent trouver ailleurs ce qu'ils ne trouvent plus chez eux : le rêve et l'évasion que procure le voyage, mais aussi la quête d'un idéal, d'une autre façon de vivre.

Le volontaire et l'Autre : illusion de la rencontre et permanence des clichés

Le volontariat est perçu comme une aventure utile à plusieurs titres : utile pour les autres que l'on se propose d'aider, utile pour soi en tant que citoyen prenant une part active dans la société. Il comble également un vide en donnant un sens à sa vie. Mais en définitive, qu'en est-il de cette rencontre tant recherchée avec l'Autre ?

37. Entretien réalisé le 30 juin 1998, avec Clair Michalon, consultant associé à Cilo.

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

Créer des ponts entre les cultures

Les volontaires, en travaillant et en vivant auprès de populations appartenant à d'autres cultures, sont confrontés à des mentalités différentes et réalisent qu'il existe d'autres logiques culturelles. De ce fait, ils prennent en compte le caractère variable des projets de société et des contextes dans lesquels chacun évolue. Riches de cet enseignement, ils peuvent en faire bénéficier leurs concitoyens. Le quotidien des Occidentaux est de plus en plus marqué par la confrontation à la différence de l'Autre. La mondialisation, les migrations, l'exclusion, la précarité sont autant de facteurs qui obligent à forger sans cesse de nouveaux outils de communication afin d'éviter les malentendus culturels. Le volontariat peut alors représenter une chance pour la société française en sensibilisant et mobilisant la jeunesse sur les questions de solidarité, notamment à travers les actions d'éducation au développement.

Dans un article sur les volontaires, Jean Ponsignon, alors secrétaire général de la DCC écrivait : « Ils pratiquent l'écoute de l'autre. Ils sont les acteurs et les témoins d'une alliance. Ils sont des briseurs de solitude. Ce sont : des acteurs de développement, des ponts au-dessus des fossés culturels, des témoins crédibles du Nord au Sud et du Sud au Nord, des prophètes d'un monde appelé à de nouvelles règles de partage des ressources, de l'argent et du temps.³⁵ »

C'est aussi de cette façon que Jean-Claude Savino, ancien volontaire au Cameroun, envisage le volontariat³⁶ : « À mon retour de coopération j'ai pu être un agent de dialogue entre les cultures, refusant l'exclusion et le racisme, favorisant l'accueil des étrangers. Rencontrer et mieux connaître l'autre, c'est combattre l'ignorance et faire disparaître les peurs injustifiées, les préjugés, la xénophobie. L'envoi de coopérants doit donc permettre, en échange, l'accueil des étrangers en France. La coopé-

38. « Volontaires dans la coopération : des citoyens du monde ? », *Coopération et développement*, n° 146, 2^e trimestre 1999, p. 9.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

ration m'a permis ici de témoigner d'une autre image de l'Afrique, différente de celle proposée par les médias».

Selon le discours de certaines ONG, le volontariat a permis à ses acteurs de développer des qualités nouvelles, notamment la capacité d'adaptation, celle de « lire » et de comprendre d'autres cultures. Ces atouts leur seront très utiles au retour afin de se réadapter à leur société d'origine et de faire profiter celle-ci de leurs connaissances et compétences en matière de relations interculturelles, notamment pour aborder les questions de l'intégration des immigrés ou de la réinsertion des exclus. De telles problématiques, avec celles de la pauvreté ou de la défense de l'environnement par exemple, sont bien souvent communes au Nord et au Sud. Pour Clair Michalon, les séjours de volontariat doivent être des missions d'apprentissage: « Apprentissage de ce qu'est une autre culture pour pouvoir ramener chez nous des interrogations sur nos propres organisations sociales. [...] La diversité culturelle, c'est la diversité des réponses que les hommes sont capables d'inventer pour défier leur environnement. Si vous réfutez la diversité culturelle, vous vous coupez de toutes ces solutions, de tous ces possibles que les autres ont été capables d'imaginer. [...] L'intérêt du volontariat, c'est que nous récupérons au retour des gens formés à la diversité culturelle, capables de lire d'autres schémas culturels, et donc capables d'être des acteurs sociaux susceptibles d'apporter ces outils-là à la société française.³⁷ »

Ainsi peut-on s'inspirer d'autres sociétés pour ce qui est de la conception du travail, des relations intergénérationnelles ou de la gestion du temps. À la faveur de la globalisation, dans un monde gagné par le pluralisme, les échanges concernent essentiellement le commerce, la finance et les communications. Ils se multiplient donc sans pour autant rapprocher les hommes et comportent le risque de l'uniformisation. Le volontariat est alors un moyen appréciable d'établir un certain équilibre dans la mondialisation, qu'il tente de rendre plus humaine en contribuant à instaurer une meilleure connaissance mutuelle des

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

peuples. Le mode d'intervention des associations a justement pour but de faire travailler les hommes du Nord avec ceux du Sud et d'établir ainsi des relations interpersonnelles. Selon Philippe Da Costa, président du Fonjep³⁸ : « Au retour, le regard du volontaire sur sa société a totalement changé. Par exemple, parti au Ghana, il aura un regard différent sur la communauté ghanéenne de son quartier en France. L'un des défis qui guette notre pays est que des itinéraires individuels qui passent par un engagement, dans le monde associatif, de la solidarité soient valorisés comme étant un complément à une éducation, à une formation de la personne. Le volontariat est une des solutions pour que la mondialisation n'échappe pas au citoyen. »

Aussi, les associations insistent-elles sur la vocation des volontaires à féconder, à leur retour, la société française afin de faire évoluer ses comportements par une prise de conscience des enjeux d'une nécessaire solidarité, devenant ainsi des « catalyseurs de citoyenneté ». Pour elles, « dire la solidarité » est un objectif qui, à lui seul, pourrait donner sa pleine justification au volontariat puisque l'avenir est moins au transfert du savoir qu'au partage entre les hommes, à la découverte et à la compréhension de l'Autre, à la remise en question des idées reçues.

L'aventure ambiguë

Pour ses partisans, la fonction du volontariat est donc de constituer un lien entre « ici et là-bas ». Vivre dans un pays du Sud et côtoyer la réalité quotidienne de ses populations permet aux volontaires de dépasser les théories en cours sur le développement, les préjugés, les *a priori*, les idées « toutes faites » véhiculées par une certaine opinion française, pour se forger un avis personnel débarrassé des mythes occidentaux. Leur véritable mission est de témoigner au retour sur ce qui a été vu et appris et d'instaurer un échange entre les peuples.

39. Entretien réalisé le 30 juin 1998, avec Clair Michalon, consultant associé à Cilo.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Cependant, malgré le discours volontariste et positif des ONG qui cherchent à valoriser et justifier le volontariat, on peut se demander si les volontaires ont véritablement la capacité de réinvestir leurs acquis en France et surtout de transformer et faire évoluer leur société. En effet, ceux-ci se réinsèrent majoritairement dans le milieu associatif de la solidarité où ils côtoient des personnes généralement « converties ». De plus, on l'a vu, la plupart d'entre eux déclarent avoir des difficultés à communiquer sur leur expérience au retour que ce soit dans leur environnement familial, amical ou professionnel. Ils n'échangent qu'avec des personnes ayant le même vécu et les mêmes préoccupations qu'eux.

« Quand il y a des expositions comme "Les camps de réfugiés" à La Villette, mes collègues infirmières me disent : "Ah ! c'est bien", mais il n'y a que les médecins qui se déplacent pour la voir. Il y a un décalage, c'est un enrichissement personnel pour moi mais au niveau du service ça ne change pas grand chose. » (Paula)

Ils peuvent parfois faire des émules et certaines personnes de leur entourage, séduites par leur expérience et leur discours, se laisseront tenter par une expatriation.

« J'ai une amie qui, quand je lui ai dit que je partais faire de l'humanitaire, elle m'avait presque ri au nez en me disant en gros : "Qu'est ce que tu vas faire dans l'humanitaire ? Ne m'approche pas pendant un mois le temps de te désinfecter", et là elle m'annonce qu'elle part faire de l'humanitaire cet été ! Je ne sais pas si ça a fait son petit chemin, peut-être qu'elle a rencontré plusieurs personnes qui sont parties et qu'elle s'est ouvert l'esprit aussi. » (Delphine)

Plus largement, l'action des ONG en matière d'éducation au développement, malgré son essor, reste encore assez limitée. Le public concerné, qui assiste aux colloques, aux conférences ou aux expositions est un public averti, déjà préoccupé par les problématiques liées au tiers-monde. De plus, face aux institutions et aux médias, qui informent le plus grand nombre et forgent les

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

mentalités, la concurrence est rude et inégalitaire. Dans ces conditions, les volontaires peuvent difficilement diffuser leurs idées et convaincre leurs concitoyens. S'ils y parviennent auprès de quelques amis ou quelques membres de leur famille, dans le milieu professionnel, c'est déjà beaucoup plus difficile. Soumis au jugement des autres, qui les voient au mieux comme des idéalistes, des doux rêveurs, au pire comme des amateurs ou des inconscients, ils ne souhaitent pas se marginaliser davantage.

«Le poids des structures est tel que la capacité de l'individu à introduire une dimension interculturelle dans une structure strictement industrielle reste une capacité limitée. Elle existe à la marge. Les impératifs de productivité en général contraignent l'ingénieur à une activité technique et donc son regard, initialement large, transversal, sur la diversité culturelle va être sans arrêt gommé, contraint par les impératifs de productivité technique de la structure. Il en reste toujours quelque chose mais il y a une déperdition gigantesque.³⁹» (Clair Michalon)

La société dans son ensemble, ne s'intéresse ni à leur expérience, au plan humain, ni aux cultures du Sud pour ce qu'elles sont, l'intérêt se portant plutôt sur le folklore et l'exotisme. Les volontaires déclarent très souvent que l'échange se limite à la distribution de cadeaux, la séance photos et le récit de quelques anecdotes.

«Pour moi c'est aussi découvrir d'autres pays, d'autres cultures en intéressant les gens à l'Afrique, en faisant des conférences, des choses comme ça. Les conférences à l'école, on n'a pas réussi à en organiser. En fait, notre école dépend à moitié du ministère de la Défense, elle reçoit des subventions de l'armée et les sujets de relations franco-africaines sont mal vus, on a donc été censurés à ce sujet. J'ai trouvé ça très grave, mais dans l'école ça n'a pas remué grand monde. Le directeur administratif fait partie de la direction générale de l'armement par exemple. En fait, ce n'est pas qu'ils nous interdisent de faire la conférence mais ils ne veulent pas nous prêter les locaux, ce qui revient un peu au

même, alors qu'ils prêtent des amphis pour n'importe quelle raison, mais là non.» (Guillaume)

Le volontariat, quête de l'Autre ou quête de soi?

Outre la difficulté qu'ils ont à communiquer et partager cette expérience une fois rentrés, il convient de s'interroger sur la vision que les volontaires ont du tiers-monde et de l'Autre, ainsi que sur la symbolique cachée de cette expérience.

Ces volontaires qui s'engagent pour des motifs à la fois altruistes et individuels (désir de changement, d'exotisme...) méconnaissent généralement le pays d'accueil; c'est même souvent la première fois qu'ils quittent l'Europe. Ils ont une image du tiers-monde parcellaire et passée au prisme des médias, notamment de la télévision, source d'information principale, parfois unique.

Sur place, ils ne sont généralement en contact qu'avec des personnes instruites, francophones ou anglophones, et empreintes de culture occidentale, donc pas forcément représentatives de l'ensemble de la population. D'ailleurs, de même que par le passé les expéditions des explorateurs observaient une stricte hiérarchie, les missions humanitaires sont souvent constituées selon un schéma similaire: l'expatrié blanc, chef de mission, dirige des salariés locaux et entre eux un intermédiaire local (interprète, notable) fait le lien entre les deux cultures. Les volontaires bénéficient également d'un statut privilégié, en tant qu'expatriés européens, mais aussi grâce à leurs indemnités qui, même si elles sont modestes, leur permettent d'avoir un niveau de vie important par rapport aux salaires locaux.

Le manque d'information au retour et surtout la non-diversification des sources de savoir et l'absence de réflexion analytique viennent renforcer cette vision tronquée du tiers-monde. Ceux des volontaires qui s'informent ont accès à des données pro-

40. Carmel Camilleri, Margaret Cohen-Emerique (dir.), *Chocs de cultures : Concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*, Paris, L'Harmattan, coll. « Espaces Interculturels », 1989, p. 364.

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

duites par des Occidentaux, pour des Occidentaux issus de la même culture sensiblement formés dans les mêmes écoles et ayant la même perception des choses... Leur vision monolithique est donc façonnée et influencée par tous les clichés de leurs compatriotes. Et finalement, les volontaires vont reproduire les mêmes schémas. De retour, ils vont eux-mêmes contribuer à instruire les futurs expatriés.

« On a une documentation sur la réalité du Burkina-Faso et des environs du village dans lequel on va. On a une étude ethnique, sociologique, de la population relativement bonne, qui a été faite par des gens qui sont allés sur le terrain, qui plus est par des étudiants comme nous, des gens de notre école, donc des gens qui ont le même bagage culturel que nous, un bagage d'étudiant occidental, qui nous feront passer ce qu'ils ont ressenti aussi. Donc, je pense qu'on a une vision qui n'est pas loin de celle que l'on pourrait avoir sur place. » (Xavier)

Forts de leurs diplômes, de leur culture « cartésienne », issus de milieux relativement aisés, formés et informés par une société techniquement développée et matériellement riche, ils pensent être en mesure d'aider les autres et de les comprendre, d'autant plus qu'ils possèdent le temps, la bonne volonté et les compétences pour le faire.

Ils reviennent généralement persuadés d'avoir compris le pays dans lequel ils ont vécu et ses habitants, convaincus de la justesse et de la pertinence de leurs « analyses ». Ceci est d'autant plus le cas pour les volontaires ayant effectué un long séjour en un même lieu. Après deux ans au Cameroun, Fabrice déclare : « Je n'étais jamais arrivé à comprendre comment les États africains pouvaient en être là actuellement. Et le fait d'être parti là-bas, le tiers-mondisme n'est plus à la mode, mais indépendamment de ça j'en suis revenu parce que je dirais qu'ils sont d'une inefficacité totale en terme d'économie, ils font tout pour saboter leur économie, par différents moyens et c'est ce qui m'a

41. Jean-Dominique Boucher, *L'Aventure solidaire – Volontaires pour le tiers-monde*, op. cit., p. 73.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

énormément appris, un des objectifs que j'avais était cette compréhension d'un monde qui est totalement différent. [...] Je suis allé très loin dans la compréhension de l'Afrique.»

À quelques rares exceptions, tous les volontaires disent avoir été utiles aux populations qu'ils sont venus assister. Ils ne remettent aucunement en cause leur présence, leur action et leur capacité à comprendre l'Autre. Ainsi, perpétuent-ils ce que Clair Michalon appelle « le mythe des Chevaliers de la Table Ronde » car, par certains aspects – apport technique, aide matérielle, comportement et conviction – le volontariat s'inscrit dans ce schéma du chevalier, fort et courageux, volant au secours de la veuve et de l'orphelin. Ils sont les Blancs, riches et savants, venus aider et sauver les « pauvres », comme d'autres par le passé étaient venus évangéliser, soigner, éduquer, civiliser ces mêmes « sauvages », pour mieux les dominer.

Si, dans les sociétés du Nord, le volontaire représente le héros, l'aventurier des temps modernes, il véhicule une toute autre image dans les sociétés du Sud. Il s'imagine bien souvent que la relation qu'il va instaurer avec ses hôtes est une relation égalitaire, de partenariat, dégagée du poids des idéologies et des événements historiques. Mais quoi qu'il fasse, il se situe dans une lignée et l'image qu'il donne est formée par la superposition des images qu'ont laissées ses « ancêtres » et « prédécesseurs » : l'explorateur, le militaire, le missionnaire, le médecin, le marchand, le colon, l'administrateur, le coopérant... Tous ces personnages se retrouvent en un seul : le « Blanc », autrefois majoritairement exploiteur et intéressé.

Tout aussi caricaturale, cette image du Blanc répond à celle du « pauvre » ou du « sous-développé » que l'Occidental se fait de l'Autre. Ces stéréotypes entretiennent les malentendus et bloquent ou font dériver la communication. Comme le souligne Carmel Camilleri : « Quand un groupe cohabite avec un autre, il

42. Bernard Hours, *L'Idéologie humanitaire ou le spectacle de l'altérité perdue*, Paris, L'Harmattan, 1998, pp. 43 et 80.

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

est plus exact et plus opérationnel d'affirmer qu'il cohabite avec l'image qu'il s'en fait.⁴⁰ » Ainsi, ces représentations, inconscientes, se perpétuent-elles à l'envi.

Les volontaires, aux avant-postes de l'idéologie occidentale ?

Animés de bonnes intentions, les volontaires contribuent à véhiculer une certaine « idéologie humanitaire ». Les ONG confessionnelles « proposent » leur religion, les ONG techniques se réclament des droits de l'Homme et du droit ou devoir d'ingérence, variante moderne, selon nous, du « devoir de civilisation ». À travers l'humanitaire d'urgence ou le développement, les sociétés occidentales ne tentent-elles pas, aujourd'hui, d'imposer un modèle économique, un système politique et un mode de vie au reste de l'humanité, en somme de convertir l'Autre à leur propre conception du monde ? Les volontaires sont bien souvent utilisés et manipulés par les médias, les bailleurs de fonds, les pouvoirs publics, les politiciens qui ont largement exploité et récupéré à leur avantage cette image irréprochable et respectable du « héros humanitaire ».

De ses deux ans passés en Afrique, Michel Sévilla, fait un constat amer : « Il faudrait que les volontaires sachent pourquoi et pour qui ils travaillent. J'ai personnellement travaillé pour le prestige de la France, pour celui d'un ancien ministre, pour celui d'un futur sous-préfet et, accessoirement pour que quelques paysans rwandais puissent donner à manger à leurs gosses.⁴¹ »

Malgré eux, les expatriés sont les instruments et les vecteurs de cette idéologie occidentale. Ils concourent à renforcer les clichés et les préjugés que l'opinion publique peut avoir sur les pays du Sud. En réduisant bien souvent les populations autochtones à des « hordes de mendiants faméliques » qui ont besoin d'être secourues, les ONG déforment la réalité et enferment les relations Nord-Sud dans des schémas inégalitaires basés sur la

43. Entretien réalisé le 10 février 1999, avec Christophe Bertauld, responsable du service retour à Solidaire.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

dépendance, la pitié, la hiérarchisation des cultures et des valeurs et la non-reconnaissance de l'Autre.

Et cela commence par le fait-même de s'exprimer à la place des populations locales. C'est ainsi, par exemple, que les journalistes de radio et de télévision s'adressent systématiquement à leurs compatriotes expatriés quand il s'agit de décrire et d'analyser les crises «humanitaires» et conflits locaux. Ces derniers font figures d'experts: étant en contact direct avec les populations, ils sont considérés comme leurs porte-parole. Aussi, les reporters, les politiciens, les représentants de tel ou tel organisme ne manquent-ils pas de les rencontrer. Il n'est pas rare de voir aux informations télévisées un volontaire interviewé sur la situation qui prévaut ici ou là, et être ainsi élevé au rang de spécialiste. De ce fait, les expatriés ont une part de responsabilité dans l'information des sociétés du Nord et contribuent à véhiculer les images déformées qui existent de part et d'autre et à amplifier les stéréotypes.

«Longtemps colonisé, le tiers-monde est aujourd'hui recolonisé par ces nouveaux croisés, acharnés thérapeutiques, doubles parfois inconscientes d'un western planétaire dans lequel le malheur biologique, social, culturel, c'est encore les autres. Une régression majeure de la pensée se dessine derrière ce phénomène dans lequel les trois quarts de l'humanité seraient paradoxalement condamnés à être des figurants au nom de l'idéologie occidentale des droits de l'Homme. [...] L'outil de domination le plus accompli dont dispose aujourd'hui l'Occident impérial, après l'esclavage, le colonialisme, l'idéologie du développement, est l'idéologie des droits de l'Homme.⁴²»

Dilemmes humanitaires, dilemmes du volontaire

Les volontaires évoluent dans un univers de controverses, celui de l'action humanitaire: légitimité et utilité des interventions, contexte politique, confusion des acteurs etc.; à quoi s'ajoutent l'équivoque liée à leurs véritables motivations, le

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

décalage entre le réel et l'imaginaire, le statut et les représentations véhiculées, la complexité de l'approche interculturelle... Au départ, les expatriés ne sont pas conscients de toutes ces ambiguïtés et des dilemmes liés à leur action. Jeunes, ils ont une conception plutôt naïve, voire angélique du volontariat, qui consiste souvent à penser, d'une part, que leurs actions seront forcément positives et utiles et, d'autre part, que « les pauvres sont bons par essence parce qu'ils sont pauvres » et que donc, naturellement, ils ne rencontreront que des gens bien intentionnés dans le tiers-monde, auxquels ils vont apporter bien-être et assistance. Ils portent les préjugés de leur société et ne mesurent pas tout ce que cela peut impliquer. Progressivement, certains d'entre eux se rendent compte de cette manipulation. Ils mesurent la complexité de leur intervention, leur discours révèle un mélange de fatalisme, d'amertume et de lucidité. Il n'en reste pas moins vrai qu'ils ne regrettent pas leur expérience qu'ils considèrent comme enrichissante, au moins pour eux, et qu'ils souhaitent s'investir dans leur société d'origine et faire partager leur réflexion à leur entourage.

« Dans l'humanitaire vous êtes au cœur de problématiques où vous êtes toujours en train de chercher la solution la moins pire. Concrètement, pendant un an et demi, j'ai approvisionné une enclave en nourriture, ça a permis à des gens de manger, si c'est bien ou pas, je n'en sais rien... parce que tout ça c'est un schéma de jeu, ce ne sont que des schémas politiques. L'humanitaire est un outil politique. [...] Et nous là-dedans, qu'est-ce que vous voulez qu'on soit ? En tant qu'aide humanitaire, mais de véritables pions. [...] La difficulté, quand on travaille dans l'humanitaire, c'est qu'on est au bout d'une chaîne et quand on est au fin fond d'un camp de réfugiés, on ne sait pas tout ça. C'est quand on commence à sortir la tête qu'on se dit : "Mais qu'est-ce que c'est que ça ?" C'est au retour, éventuellement six mois, un an après. Mais ce qui est important c'est de le savoir, non pas de remettre en cause l'action humanitaire, mais d'en connaître les limites.⁴³ » (Christophe Bertauld)

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Cette réflexion s'engage souvent après une mission d'urgence dans un pays en guerre, c'est fréquemment le cas chez les volontaires partis en ex-Yougoslavie. Une des interrogations principales porte sur la légitimité de l'aide et la récupération politique de l'action humanitaire. Les volontaires reviennent sceptiques sur leur action. Il faut cependant dire que, suite à la crise yougoslave, la polémique sur les ambiguïtés de l'humanitaire a été relancée par les journalistes, les intellectuels et les acteurs de l'humanitaire.

« Je me suis toujours posé beaucoup de questions sur le fait de déplacer des gens, de mettre des prothèses, qui sert-on ? [...] On alimente un peu ce système de guerre et on cautionne aussi ce vide politique européen, qui n'a pas voulu prendre position. [...] En continuant l'humanitaire, j'avais l'impression de cautionner ce non-sens, c'est compliqué. Au départ, ça paraît simple, on se dit qu'on veut partir pour aider. Et quand on revient, on se rend compte que c'est beaucoup plus compliqué, qu'on n'aide pas comme ça. D'abord pourquoi aider ? » (Mathilde).

Les volontaires reprennent et répètent le discours en vogue. Ainsi, s'interrogent-ils sur le sens politique de leur intervention et non sur le sens humain, des rapports de force et de domination qu'elle peut impliquer, et sur le poids des clichés et des représentations. Presque tous sont d'accord pour dire qu'il faut intervenir différemment, certes, mais intervenir néanmoins. Souhaitant continuer leur engagement, ils l'envisagent désormais dans le développement, car si les missions d'urgence sont nécessaires, elles ne sont pas suffisantes. Il faut aller plus loin : soigner, mais donner aux gens la possibilité de mieux se nourrir, de bénéficier d'une meilleure hygiène et de moyens de production plus efficaces. Le mode de développement des pays du Nord n'est donc pas remis en question, même si des critiques se font sentir sur la société occidentale, trop individualiste et consumériste. Ils pensent toutefois que son modèle est le meilleur possible parce qu'il offre un certain nombre de garanties et de droits, en particulier au plan de la santé, de l'éducation, des libertés

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

individuelles et de la démocratie. Le mythe de la suprématie du modèle occidental et le besoin de se justifier semblent l'emporter.

Une approche interculturelle à géométrie variable

Sur ce thème, trois catégories se dégagent chez les expatriés.

– La première a un comportement plutôt ouvert, curieux, elle perçoit mieux les différences culturelles, même si son attitude relève davantage de l'idéalisme, voire de l'angélisme. Ainsi à propos de la culture indonésienne, Claire déclare : « Il n'y a rien de négatif, tout est beau. [...] Comme ils n'ont rien, ils font quand même plein de choses avec rien. » Cette approche non constructive, ne repose sur aucune analyse. On frôle la caricature et le mythe du bon sauvage : la société d'accueil est idyllique, ses membres sont accueillants, chaleureux, bons, et coulent des jours paisibles dans un environnement paradisiaque (Claire : « Ils mangent quand ils ont faim, ils font tout quand ils veulent, ils n'ont pas d'horaire, ils sont zens. »)

Ces volontaires occultent complètement les réalités économiques et politiques qui constituent le quotidien de leurs hôtes. Cette conduite est paradoxale pour des jeunes gens partis « faire de l'humanitaire », donc aider à résoudre des problèmes en principe identifiés. Pour eux, le retour est forcément plus difficile, ils ont vécu des moments intenses et se sont vraiment investis au niveau émotionnel. Ils reviennent très critiques vis-à-vis de leur société et ne trouvent plus d'intérêt ni de sens au modèle qu'elle offre.

– La deuxième catégorie raisonne en termes de supériorité et affiche une tolérance de fait dont elle fait preuve par condescendance. Les volontaires mettent en avant les différences culturelles pour mieux marquer la séparation, le clivage existant, ces différences constituant à leurs yeux des barrières (Xavier : « On est sur une autre planète, [...] on ne voit pas le monde de la même manière », « Ces pratiques se faisaient en France au début du siècle. ») Aussi, selon eux, ces cultures ne peuvent

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

« s'adapter » à la culture occidentale dont l'hégémonie traduit bien la supériorité. Elles constituent un frein au développement, uniquement perçu en termes d'économie, de rentabilité et d'efficacité et ne véhiculent pas les mêmes idées de liberté et de laïcité notamment. Ils n'envisagent pas que ces populations n'aient peut-être pas envie d'adopter les mêmes modèles, le même mode de vie qu'eux.

L'ignorance et les malentendus culturels, qui ne sont ni analysés, ni explicités, sont tout simplement perçus en termes d'infériorité de la culture concernée, jugée trop traditionaliste, pas assez « évoluée », la référence étant sa propre culture. Aussi, tout ce qui est incompris, différent, et qui ne séduit pas est-il contesté et rejeté.

De ce sentiment de supériorité peut résulter une approche néocolonialiste. Si les jeunes volontaires ne prétendent pas « amener la civilisation à ces pays », ils souhaitent toutefois « faire bouger les choses ». Ils se sentent investis d'une mission et en attendent des résultats : « Ce qui m'a surpris, c'est que c'est plus dur à bouger que je ne pensais, on se rend compte sur place du travail qu'il y a à faire. » (Xavier)

S'ils remettent en cause certaines pratiques ou contraintes sociales, ils n'ont pas su ou pas voulu relever les éléments positifs des cultures rencontrées. Et le pas est vite franchi pour conclure que, n'ayant pas la même culture, les sociétés n'ont pas non plus les mêmes valeurs. Il devient alors naturel de hiérarchiser les cultures et les civilisations, d'où les remarques de cette volontaire sur les pays africains qui sont « quand même moins civilisés encore que les pays du Proche et Moyen-Orient » et

44. Lire Nicolas Bancel, Pascal Blanchard, *Images d'Empire, trente ans de photographies officielles sur l'Afrique française*, Paris, De la Martinière/La Documentation française, 1997, 335 p. et (des mêmes auteurs) *De l'indigène à l'immigré*, Paris, Gallimard, coll. « Découvertes », 1998, 128 pages. Également Nicolas Bancel et alii (dir.), *Zoos humains. De la vénéus hottentote aux reality shows*, Paris, La Découverte, 2002, 479 p.

LE VOLONTARIAT, VECTEUR DE SOLIDARITÉ OU D'IDÉOLOGIE ?

pour qui « dans l'échelle des valeurs, on ne réagit pas comme eux ».

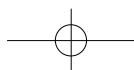
Ce comportement rassure et évite de remettre sa propre culture en question, la dévalorisation de l'Autre permettant de maintenir ou de restaurer une image de soi valorisante. Souligner ainsi les différences culturelles: « c'est leur culture, c'est comme ça, on ne peut rien faire » revient presque à laisser entendre que cela relève de la génétique et permet d'enfermer l'Autre dans sa culture, sous prétexte que « de toute façon, on est différent, c'est culturel ». Cette conception nie l'existence de valeurs universelles et de caractéristiques communes à tous, se situant au-dessus des particularismes et rendant possible la rencontre interculturelle.

– Enfin, une dernière catégorie de volontaires semble avoir su mettre à profit cette période d'expatriation et en retirer un réel bénéfice en termes personnels; ils se sont enrichis d'une autre culture, ont pu établir un rapport authentique, sincère et objectif à l'Autre. S'ils se veulent bienveillants à l'égard des populations du Sud, ils ont su se départir des clichés et autres préjugés, dans un sens comme dans l'autre. Ceux-là reviennent incontestablement transformés, plus ouverts, plus tolérants et plus perméables à une autre vision du monde.

L'écueil de la bonne conscience

Pour beaucoup de jeunes gens, la mission humanitaire sert parfois d'alibi: elle donne bonne conscience et valorise l'individu grâce à la réalisation d'une bonne action. Sous prétexte de rencontrer l'Autre, de le connaître et de l'aider, les expatriés reviennent confortés dans leurs préjugés, désormais détenteurs du savoir: « Je suis celui qui connaît parce que j'y suis allé, j'ai vu de mes propres yeux, je sais comment ils vivent, comment ça se passe là-bas... »

45. Sophie Bessis, *L'Occident et les autres. Histoire d'une suprématie*, Paris, La Découverte, 2001, 340 p.



Les volontaires se veulent solidaires, fraternels, égalitaires. Mais dans leur esprit, ce monde uni, multiculturel ne peut l'être que sous la bannière de l'Occident, avec ses valeurs républicaines et universelles qu'ils ne remettent presque jamais en cause. Il faut dire que la perception que les jeunes Français ont des populations du Sud n'est pas très éloignée de celle qu'en avaient leurs parents et leurs grands-parents.

Les travaux d'historiens tels Sophie Bessis, sur la culture de la suprématie occidentale, ou Nicolas Bancel et Pascal Blanchard sur l'imagerie coloniale et l'immigration sont éclairants à ce sujet et permettent de comprendre en partie le discours des volontaires⁴⁴. Les clichés d'hier perdurent et les mêmes schémas mentaux que ceux qui avaient cours lors de la période coloniale et même avant sont reproduits aujourd'hui. Ainsi, ces représentations, inconscientes, se perpétuent-elles à l'envi. Ce continuum des stéréotypes d'hier et de la vision de l'Autre échappe complètement aux volontaires. Et, malheureusement, loin de constituer une rupture ou même une tentative de rupture avec la vision paternaliste passée, le volontariat perpétue, voire renforce les représentations de l'altérité.

Ainsi ce sont, d'après nous, davantage le caractère et le vécu de chaque individu qui influent sur la perception et la compréhension de l'Autre. Certaines ONG, principalement de « volontariat », tout comme certains volontaires laissent entendre que le volontariat constituerait une formidable école de vie qui rendrait plus humble, plus tolérant, plus ouvert... en un mot qui « bonifierait » tout individu s'y consacrant. Parce qu'ils vivent au plus près des populations locales, dans des conditions modestes et qu'ils ont pour but de « faire le bien », ces jeunes humanitaires

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

deviendraient de fait meilleurs, seraient plus perméable au malheur des autres et mieux à même de les comprendre et de les secourir. Or, nous avons vu que l'expérience des volontaires tout comme leur vécu et leur perception des pays du Sud et de leurs populations pouvaient varier considérablement. Les missions humanitaires ne constituent en aucun cas un gage de réussite de la rencontre interculturelle; celle-ci pouvant se produire au cours d'un voyage touristique, d'un stage d'étudiant, d'une expatriation en entreprise ou... d'un séjour pour le compte d'une ONG. Le volontariat peut certes contribuer à enrichir un individu et à lui donner à comprendre une autre culture mais il faut au préalable que celui-ci soit prêt à effectuer cette démarche qui résulte en premier lieu de son état d'esprit et de sa capacité à se remettre en question.

Notre propos ici n'est pas de remettre en cause la générosité des volontaires pas plus que les actions de solidarité internationale dans leur ensemble. Qu'elles soient d'urgence ou de développement, beaucoup sont fort utiles et apportent une réelle assistance. Nous pouvons, néanmoins, nous interroger sur une certaine conception de la solidarité qui s'exprime par la volonté d'être présent partout, tout le temps, ignorant les souhaits, opinions et sentiments des populations locales. Une telle approche nous paraît relever davantage de l'ingérence et de l'acte irréfléchi. Il arrive encore trop souvent que les volontaires, comme nombre de leurs concitoyens du reste, ne confondent misère et malheur. Obnubilés par leurs croyances dans l'aide technique et le progrès qu'ils voudraient étendre à l'ensemble de la planète, ils ne peuvent entendre les véritables besoins et aspirations de ceux-là même qu'ils disent désormais connaître. Malgré le développement des technologies, l'accumulation du savoir et de l'information, on mesure bien la difficulté à penser l'hybride et la complexité et à concevoir la différence en termes d'égalité.

Les ONG constituent un modèle d'engagement exemplaire notamment pour des jeunes en mal d'idéal. Elles doivent être d'autant plus vigilantes dans la mesure où elles sont créditées des

CONCLUSION

meilleures intentions, bénéficient d'un prestige moral et apparaissent comme des gardiennes de vertu. Or, dans un contexte international difficile, où resurgit la peur de l'Autre, les ONG ont plus que jamais un travail de réflexion à mener et un rôle pédagogique à jouer. En effet, il paraît plus que jamais nécessaire d'inventer de nouveaux rapports à l'altérité car, pour reprendre les propos de Sophie Bessis: « C'est ce double abandon, par les Occidentaux de leurs certitudes, et par les autres de leurs crispations, qui pourrait annoncer de nouveaux commencements.⁴⁵ »

Conclusion

Étroitement tributaire de l'évolution des ONG et de la société, le volontariat s'est modifié à son tour en une quarantaine d'années. Aux amateurs d'hier, idéalistes au grand cœur, et en mal d'aventure, ont succédé des candidats plus pragmatiques, plus compétents et plus expérimentés, qui choisissent encore de partir pour se rendre utiles et aller à la rencontre d'autres cultures, mais aussi pour fuir une situation pesante (chômage, routine, ennui...), et désormais dans le but d'amorcer une véritable carrière dans la solidarité internationale.

Le secteur associatif s'est grandement professionnalisé ces dernières années en ce qui concerne la gestion aussi bien du personnel que des programmes. En matière de recrutement, les ONG n'ont plus rien à envier aux entreprises, tant sont sévères les critères et les modalités de sélection. En outre, la plupart des candidats retenus reçoivent une préparation au départ axée sur les compétences techniques ou sur les aspects culturels. Parallèlement, de nombreuses formations supérieures, publiques ou privées, ont vu le jour et font florès. Au fur et à mesure que s'opéraient ces mutations, les ONG ont intégré de nouvelles compétences et ont même créé de nouvelles spécialités – comme celles des logisticiens et des «sanitariens» – adaptées à leurs propres domaines d'intervention. Les métiers liés à la gestion et à l'administration sont en plein essor. Ainsi, la tendance à la professionnalisation poussée et le recours au salariat, observés dans certaines associations, induisent-ils un nouveau clivage au sein du secteur associatif: d'un côté les ONG «techniciennes» qui abondent précisément dans ce sens et, de l'autre, les ONG

CONCLUSION

de «volontariat» pour lesquelles l'engagement individuel et bénévole reste primordial.

Selon ces dernières, la vocation du volontariat ne réside pas tant dans l'aide matérielle et technique qu'il apporte, puisque les compétences locales émergent de plus en plus en nombre et en qualité. Cette forme de coopération se définit par son rôle de témoignage et d'éducation au développement: les volontaires, désormais capables de comprendre et de partager, deviennent de véritables médiateurs culturels, des ponts reliant une société civile à une autre. L'approche «carriériste» ne saurait être compatible avec les notions de réinvestissement et d'éducation citoyenne propres au volontariat. Celui-ci doit se concevoir comme une activité spécifique, temporaire et bénévole, reflétant un certain état d'esprit, car bien au-delà de l'apport de compétences, il contribue à une meilleure connaissance de soi-même et de l'Autre, il véhicule des idées de tolérance et de partage et, en replaçant l'homme au cœur des échanges, rend plus humain le phénomène de mondialisation. Enfin, loin d'être confiné à une activité marginale ou à une simple parenthèse dans la vie, le volontariat mérite une place réelle dans la société de demain puisqu'il constitue une réponse inédite aux mutations en cours, réponse qui tient compte, en premier lieu, de l'aspiration actuelle à de nouveaux modes de vie, parmi lesquels une approche du travail tout à fait originale. Si telle est la conception des ONG qui défendent le volontariat, force est de constater que la capacité des expatriés de réinvestir leurs acquis et de modifier le regard de leurs concitoyens est somme toute limitée; et ce pour plusieurs raisons.

L'envie de se rendre utile est l'une des principales motivations des volontaires. Ils disent partir pour former, apprendre aux autres, évaluer les besoins des populations locales et les aider à se développer... Ils refusent d'être assimilés aux touristes ou aux coopérants, dont ils ne partagent, disent-ils, ni la démarche ni les objectifs, puisque eux sont venus dans un but de rencontre et

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

d'échange et souhaitent vivre au plus près des populations, avec elles et comme elles.

Le désir de voyager, de découvrir d'autres cultures, de se dépayser est également invoqué. Le séjour s'inscrit dans ce double dessein : la mission et le voyage.

Au départ, les volontaires minimisent le décalage culturel. Ils sont convaincus qu'avec un peu de bonne volonté et quelques « clés » de lecture puisées dans des guides ou sur Internet, ils pourront éviter les malentendus et communiquer avec autrui. Ils sous-estiment bien souvent la culture de l'Autre, qu'ils considèrent comme simple, facile à aborder, dont la langue est élémentaire. Au retour, après avoir vécu « au milieu de la population locale », les expatriés sont persuadés de connaître suffisamment cette culture et désirent partager leur vécu avec leur entourage. Mais ils éprouvent de réelles difficultés à communiquer avec celui-ci et se rendent vite compte du manque d'intérêt de la société française pour leur expérience et pour la « réalité » des pays du Sud. De plus, ils doivent affronter les difficultés inhérentes au retour : démarches administratives, recherche d'emploi, de logement, reconstitution d'un cercle d'amis, confrontation à ce qu'ils avaient fui, sentiment de déstabilisation...

À ces conditions peu favorables à tout réinvestissement, s'ajoute leur propre perception du Sud, liée à leurs modalités de séjour et à leurs connaissances, qui n'a pas fondamentalement changé. Aussi, quand bien même pourraient-ils dialoguer avec leur entourage, de quoi lui feraient-ils part ?

Les formations des ONG sont souvent trop techniques et abordent très peu les relations interculturelles. Sur place, les volontaires ne rencontrent bien souvent que des gens qui leur ressemblent : francophones, issus d'un milieu social similaire, instruits, mâtinés de culture occidentale. Les expatriés vivent dans un environnement certes moins confortable qu'en France, mais adapté, à l'européenne (habitat, alimentation...) et aisé, selon les critères locaux. S'ils ont vécu en situation minoritaire

CONCLUSION

d'étranger, celle-ci ne ressemble en rien à celle des immigrés, par exemple, qu'ils disent désormais comprendre. Leurs conditions de vie et surtout le statut valorisant qui leur est conféré ne correspondent absolument pas au quotidien des migrants en Europe. Leur expérience est donc largement tributaire des représentations liées à leur culture et à leur société, ce dont ils ne tiennent pas compte. Enfin, les volontaires sont très vite rattrapés par leur société, notamment en terme d'information. Ils sont à nouveau abreuvés par les clichés et les mots qui avaient forgé leur répertoire d'images au départ. Le poids des institutions et des médias l'emporte.

La connaissance de l'Autre est donc très parcellaire. Elle se limite bien souvent à quelques stéréotypes, et résulte d'une approche folklorique éludant le sens des conduites culturelles.

Ainsi, les représentations de l'altérité se trouvent-elles renforcées et se perpétuent-elles à l'envi, pour produire toujours les mêmes images de l'Autre et renforcer la distinction « eux »/« nous ». Au « bon sauvage » d'hier a succédé la victime, le pauvre qu'il faut secourir à tout prix, au risque de détruire son identité et d'aller à l'encontre de ses choix en lui imposant une autre vision du monde. Partis avec les imageries et les préjugés ciselés et véhiculés par leur société d'origine, les volontaires reviennent généralement consolidés dans ces clichés et dans l'idée de la suprématie du modèle occidental de civilisation. Ne remettant pas en cause l'utilité de leur action, ils confortent ainsi l'idéologie capitaliste dominante. Le Sud présente l'étrange paradoxe d'être en même temps un vide à combler de compétences, d'infrastructures, de technologie, de biens matériels et de droits de l'Homme et un réservoir dans lequel puiser du rêve, du dépaysement, de l'expérience.

Ils charrient la vision dichotomique du monde qui prévaut aujourd'hui. Le Nord riche, développé, stable, obéissant à des règles et garantissant des droits qui se veulent universels, détenteur de la morale. Le Sud, sous-développé, archaïque, instable, sauvage et accueillant, qui se résume à la pauvreté et au tou-

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

risme. Parce qu'ils font partie du temps des vacances, de l'intemporalité et du rêve, ces continents de la misère doivent demeurer inchangés pour permettre d'y trouver ce que le Nord n'offre plus. L'exotisme est ainsi pris comme contre-valeur onirique de la civilisation technique, celle dont précisément l'opulence autorise ce dépaysement.

Malgré eux, les volontaires sont les instruments et les vecteurs de cette idéologie occidentale, ils en perpétuent le système et les clichés. Ils observent, se montrent curieux, mais bien souvent leur périmètre de perception est étroit et ne dépasse pas la réflexion sur le temps, les relations humaines ou la cohésion sociale. Les expatriés issus de l'urgence sont plus critiques mais ils se limitent à analyser l'aspect politique: ils remettent en cause le détournement de l'humanitaire et son alibi politique. Cependant, ils n'esquissent bien souvent aucune réflexion sur le sens de leur intervention au plan humain, anthropologique, et n'ébauchent aucune remise en question de leur culture, de l'incidence de leur action qui peut conduire à une déstructuration des sociétés et à la négation de l'altérité en refusant le libre arbitre aux populations. Or, le véritable respect de l'Autre consiste d'abord et avant tout à accepter son mode de vie, ses choix et à reconnaître les valeurs qui donnent sens à ses conduites, plutôt qu'à vouloir en faire un autre soi-même. L'altérité est souvent source de curiosité et d'attraction, l'essor considérable du tourisme le prouve en partie. Cependant, même si le souci authentique d'une connaissance respectueuse d'autrui existe chez certains volontaires, les modalités du séjour, le poids de l'ethnocentrisme et le manque de réflexion débouchent presque inéluctablement sur une pseudo-rencontre.

Contrairement au discours des ONG, le bénéfice d'une telle expérience est donc principalement personnel. Les expatriés disent être revenus moins matérialistes mais, au contraire, plus

1. Jean Copans, *Introduction à l'ethnologie et à l'anthropologie*, Paris, Nathan, coll. « 128 », 1996, p. 15.

CONCLUSION

riches, plus lucides et plus attachés aux relations humaines qu'ils souhaitent désormais privilégier.

Au plan individuel, cette pratique représente moins une confrontation à l'altérité qu'une confrontation à soi-même. Quête de sens, elle fait figure de « rite personnel de passage », dans une société de plus en plus complexe, économiquement précaire et individualiste, surtout pour les jeunes à qui elle n'offre plus ni rêves ni certitudes.

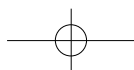
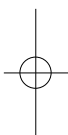
La recherche d'un « ailleurs » et le voyage initiatique restent des éléments fondamentaux dans le volontariat. Son acteur est confronté à l'indicible et à l'indéfinissable; le désir de partir se confond parfois avec celui de fuir, et l'envie d'aller à la découverte de l'Autre est également celle d'aller à sa propre découverte. Il s'agit aussi de donner un sens à son existence et de se tester pour mieux se connaître. La dimension d'inconnu et de quête est liée, dans le discours du volontaire, à celle du dépassement personnel; il souhaite outrepasser ses propres limites. Et cela suppose une expérimentation radicalement différente, tant au niveau professionnel que personnel et relationnel, de ce qu'il connaissait jusqu'alors.

La gestion de la déstabilisation et du décalage que les volontaires éprouvent au retour conditionne largement leur réinsertion en France. Ceux qui choisissent de rentrer aspirent à plus d'équilibre. Ils désirent s'investir dans un projet, tant personnel que professionnel, tout en poursuivant leur engagement associatif; ils restent d'ailleurs très souvent dans le domaine de la solidarité. Ceux qui repartent et enchaînent mission sur mission continuent à se chercher, à travers une vie faite d'aventures, s'éloignant chaque jour davantage d'un retour définitif en France.

2. Sommet mondial de l'alimentation, organisé par la FAO, à Rome, du 10 au 13 juin 2002.

Sommet mondial sur le développement durable, organisé par l'ONU, à Johannesburg, du 26 août au 4 septembre 2002.

Conférence internationale sur le sida, organisée par la Société internationale sida, à Bangkok, du 11 au 16 juillet 2004.



Tous reviennent forts d'une expérience qui enrichit inégalement les uns et les autres, à la mesure de leur lucidité mais aussi de leur contexte familial et de leur propre vécu.

De plus en plus conscientes des difficultés de réinsertion éprouvées par les volontaires, les associations travaillent à améliorer leur gestion, en termes de recrutement, de préparation au départ, de suivi sur le terrain et d'accompagnement au retour. Elles s'attachent cependant presque exclusivement aux conditions techniques et matérielles du volontariat, en ayant recours au salariat, pour les ONG techniciennes, ou en tentant d'améliorer le statut des volontaires, pour les ONG de volontariat. Elles visent surtout à leur donner des garanties financières et des avantages sociaux (chômage, retraite) afin de faciliter, en principe, leur retour. Or, si ces aspects ont leur importance, l'appréhension des relations interculturelles et la prise en charge des traumatismes psychiques dus au contexte local (guerres, épidémies...) constituent les éléments fondamentaux pour toute expatriation puis réinsertion réussie, éléments sur lesquels malheureusement les associations achoppent encore, aussi bien pour des questions de facilité que par déni de la réalité.

Les formations internes peuvent aider les volontaires à développer une réflexion sur leur action et sur l'utilité de leur intervention, mais également sur leur propre système social et culturel. Pour cela, les ONG devraient notamment privilégier une approche beaucoup plus historique et anthropologique et favoriser la participation de spécialistes étrangers ainsi que la collaboration avec les associations de migrants, en France. Afin d'avoir une vision plus juste, il est nécessaire de déconstruire les images actuelles, de diversifier les sources d'information et

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

d'intégrer certains facteurs trop souvent négligés comme le poids de l'histoire, les relations inégalitaires (hiérarchie, rapports sociaux...), les codes culturels, les divergences d'intérêts... Il faut être également conscient des implications, des limites et des ambiguïtés que soulève toute intervention pour mieux y faire face; comme de sa propre subjectivité et des mécanismes de celle-ci, afin de comprendre l'Autre et l'appréhender comme un être à la fois semblable et différent.

«Aujourd'hui l'image envahit notre perception des mondes proches et lointains, mais il faut regarder, utiliser et produire des images ethnologiques pour ne pas se laisser prendre au piège du voyeurisme, du journalisme de grand reportage ou de l'illusion du réel. Le meilleur antidote contre l'image, c'est probablement d'autres images et non des mots, mais des images dont on expliciterait l'ensemble des conditions de production.¹»

Le volontariat donne l'image d'une coopération française désintéressée (car peu payée), dynamique (car jeune, disponible et enthousiaste), efficace (car proche des populations), compétente (car de plus en plus professionnelle). Il représente donc un atout majeur dans le dispositif français de coopération. Mais qu'en est-il pour les pays du Sud? Au-delà de la question classique de la substitution des étrangers aux nationaux, il convient de s'interroger sur le sens et la perception d'une telle approche pour ces pays.

Cependant, que l'on décide de le justifier ou de le condamner, il reste que, dans le domaine de la solidarité internationale, le volontariat demeure quantitativement peu important: environ quatre mille volontaires français pour quinze fois plus de coopérateurs... Leur impact sur telle ou telle aire culturelle ou tel ou tel phénomène paraît alors bien moins grand, et certains effets qu'on voudrait leur attribuer se révèlent quelque peu démesurés, notamment ceux concernant la substitution au personnel local ou la transformation de leur société d'origine.

En fin de compte, le volontariat constitue une expérience proprement individuelle. Celle-ci contribue à une meilleure

BIBLIOGRAPHIE

connaissance de soi-même, plus encore que des autres, compte tenu du nombre élevé de prismes déformants. Elle revêt un caractère unique pour celui qui la vit et elle peut réellement le transformer.

Quant au rapprochement des peuples du Nord et du Sud, il demeure largement tributaire de volonté et de décisions politiques, comme une plus libre circulation des hommes, des mesures économiques et politiques plus équitables et un plus grand respect de l'altérité. Les différentes initiatives en matière de développement durable, d'instauration d'un monde plus juste et plus solidaire, restent malheureusement des vœux pieux. Même si elles étaient prévisibles, les conclusions des derniers sommets, souvent boudés par les chefs d'États occidentaux (Sommet mondial de l'alimentation, Sommet mondial sur le développement durable, Conférence internationale sur le sida...) ² sont largement pessimistes et les résultats plutôt consternants. Plus de dix ans après la conférence de Rio, la pauvreté a augmenté, l'aide publique au développement a baissé, tandis que les atteintes à l'environnement se sont aggravées.

Après la véritable épopée des *French Doctors*, après l'attribution du prix Nobel de la paix à Médecins sans frontières, l'embrièvement des volontaires dans de nouvelles aventures où les visées politiques le disputent à la vocation humanitaire est-il condamné à perdurer ? Est-il besoin de souhaiter que, dans un monde où la pseudo-information sur les pays du Sud a relayé l'ignorance d'antan, « l'idéologie occidentale des droits de l'Homme » prolongée par le « devoir d'ingérence » ne prennent en otages autant les peuples du Sud que les volontaires du Nord allant à leur rencontre ?

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Bibliographie

Coopération internationale, solidarité, humanitaire – Général

Rony Brauman, *L'Action humanitaire*, Paris, Flammarion, coll. « Dominos », 1995, 127 p.

Rony Brauman, *Humanitaire : le dilemme*, Paris, Textuel, 1996, 106 p.

Rony Brauman, René Backmann, *Les Médias et l'humanitaire – Éthique de l'information ou charité-spectacle*, Paris, CFPJ, 1996, 174 p.

Raymond Chappuis, *La Solidarité, l'éthique des relations humaines*, Paris, PUF, coll. « Que sais-je ? », 1999, 127 p.

Charles Condamines, *L'Aide humanitaire entre la politique et les affaires*, Paris, L'Harmattan, 1989, 234 p.

Bernard Debré, *L'Illusion humanitaire*, Paris, Plon, 1997, 287 p.

Xavier Emmanuelli, *Les Prédateurs de l'action humanitaire*, Paris, Albin Michel, 1991, 250 p.

Claude Freud, *Quelle coopération ? Un bilan de l'aide au développement*, Paris, Karthala, 1988, 270 p.

Bernard Hours, *L'Idéologie humanitaire ou le spectacle de l'altérité perdue*, Paris, L'Harmattan, 1998, 173 p.

David Korten, *Getting to the 21st Century, Voluntary Action and the Global Agenda*, United States, Kumarian Press, 1990, 253 p.

Bernard Kouchner, *Charité business*, Paris, Le Pré aux Clercs, 1986, 272 p.

Bernard Kouchner, *Le Malheur des autres*, Paris, Odile Jacob, 1991, 339 p.

Zaki Laïdi, *Malaise dans la mondialisation*, Paris, Textuel, 1997, 135 p.

Serge Latouche, *Faut-il refuser le développement?*, Paris, PUF, 1986, 213 p.

Jonathan Moore (dir.), *Des choix difficiles. Les dilemmes moraux de l'humanitaire*, Paris, Gallimard, 1999, 459 p.

Jean-Christophe Rufin, *L'Empire et les nouveaux barbares*, Paris, Jean-Claude Lattès, coll. « Pluriel », 1991, 255 p.

Jean-Christophe Rufin, *Le Piège humanitaire*, Paris, Jean-Claude Lattès, 1986, 370 p.

Roger Sue, *La Richesse des hommes – Vers l'économie quaternaire*, Paris, Odile Jacob, 1997, 203 p.

Myriam Tsikounas (dir.), *Les Ambiguïtés de l'humanitaire, De saint Vincent de Paul aux French Doctors*, Panoramiques, n° 24, 1996, 190 p.

Histoire de l'humanitaire

Alain Destexhe, *L'Humanitaire impossible ou deux siècles d'ambiguïté*, Paris, Armand Colin, 1993, 240 p.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Catherine Duprat, *Pour l'amour de l'humanité. Le temps des philanthropes : la philanthropie parisienne des Lumières à la Monarchie de Juillet*, Paris, CTHS, coll. « Mémoires et documents », 1993, 485 p.

Jean-Christophe Rufin, *L'Aventure humanitaire*, Paris, Gallimard, coll. Découvertes, 1994, 176 p.

Organisations non gouvernementales

Michael Edwards, David Hulme, *Non Governmental Organizations, Performance and Accountability, Beyond the Magic Bullet*, London, Earthscan Publications, 1995, 259 p.

Andrew Hind, *The Governance and Management of Charities*, London, The Voluntary Sector Press, 1995, 494 p.

Christian Joly, *Organisations non gouvernementales françaises et développement*, Paris, Economica, 1985, 288 p.

Jean-Daniel Muller, *Les ONG ambiguës, aides aux États, aides aux populations*, Paris, L'Harmattan, 1989, 250 p.

Volontariat

Jean-Dominique Boucher, *Volontaires pour le tiers-monde*, Paris, Karthala, 1986, 258 p.

Pierre-Édouard Deldique, Catherine Ninin, *Globe Doctors, 20 ans d'aventure humanitaire*, Paris, Belfond, 1991, 336 p.

Alain Deloche, *Chirurgien du bout du monde*, Paris, Jean-Claude Lattès, 1993, 334 p.

Annie Faure, *Blessures d'humanitaire*, Paris, Balland, 1995, 141 p.

Yves Hardy, *L'Odyssée des volontaires. Éléments d'enquête sur l'histoire de l'AFVP*, Montlhéry, Association française des volontaires du progrès, 1995, 141 p.

ANNEXES

Marc Payet, *Les Hommes-orchestres de l'humanitaire*, Paris, Alternatives, 1996, 111 p.

Olivier Weber, *French Doctors, les 25 ans d'épopée des hommes et des femmes qui ont inventé la médecine humanitaire*, Paris, Robert Laffont, 1995, 592 p.

Relations interculturelles et altérité

Nicolas Bancel, Pascal Blanchard, *De l'indigène à l'immigré*, Paris, Gallimard, coll. Découvertes, 1998, 128 p.

Nicolas Bancel et alii (dir.), *Zoos humains. De la vénus hottentote aux reality shows*, Paris, La Découverte, 2002, 479 p.

Sophie Bessis, *L'Occident et les autres. Histoire d'une suprématie*, Paris, La Découverte, 2001, 340 p.

Carmel Camilleri, Margalit Cohen-Emerique (dir.), *Chocs de cultures : concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*, Paris, L'Harmattan, coll. Espaces Interculturels, 1989, 398 p.

François Hartog, *Le Miroir d'Hérodote. Essai sur la représentation de l'autre*, Paris, Gallimard, coll. Bibliothèque des Histoires, 1980, 386 p.

Albert Memmi, *Portrait du colonisé, précédé de Portrait du colonisateur*, Paris, Gallimard, 1985 (Éditions Corrèa, 1957), 163 p.

Clair Michalon, *Différences culturelles, mode d'emploi*, Saint-Maur, Sepia, 1997, 111 p.

Tzvetan Todorov, *Nous et les Autres. La Réflexion française sur la diversité humaine*, Paris, Le Seuil, 1988, 452 p.

Annexe 1

Les principales dates du volontariat

- 1863 Fondation du Comité international de la Croix-Rouge en Suisse.
- 1864 Création de la Croix-Rouge française.
- 1868 Charles Lavigerie, archevêque d'Alger (1867), puis cardinal (1882), fonde la Société des missionnaires d'Afrique.
- 1901 Loi relative à la création des associations.
Henri Dunant reçoit le prix Nobel de la paix.
- 1908 Création du mouvement scout par le général anglais Baden-Powell.
- 1917 La Croix-Rouge reçoit le prix Nobel de la paix (elle le recevra à nouveau en 1944 et 1963).
- 1919 Fondation de Save the Children (Grande-Bretagne).
- 1942 Fondation d'OXFAM (Grande-Bretagne).
- 1946 Fondation de CARE (États-Unis).
Création du Secours populaire français et du Secours catholique.
- 1951 Création du Haut-Commissariat aux réfugiés.
- 1952 Albert Schweitzer reçoit le prix Nobel de la paix.
- 1954 Prix Nobel de la paix attribué au Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (également en 1981).
- 1959 Création du ministère français de la Coopération.
- 1960 Création du Comité français contre la faim (CFCF).
- 1961 Fondation du Comité catholique contre la faim (France), devenu, en 1965, le Comité catholique contre la faim et pour le développement (CCFD).

- Création des *Peace Corps* par John F. Kennedy.
- 1962 Départ des premiers volontaires du Service national actif effectuant leur service militaire comme coopérants à l'étranger.
- 1963 Fondation de l'Association française des volontaires du progrès (France) par les pouvoirs publics.
- 1964 Départ des premiers « volontaires du progrès » en République centrafricaine.
- 1965 Création du Service national de coopération d'une durée de seize mois (art. L.96 et R.23 du code du Service national).
L'Unicef reçoit le prix Nobel de la paix.
- 1967 Création de la Délégation catholique à la coopération.
Départ des premiers appelés du contingent.
- 1970 Création par l'Assemblée générale de l'ONU du programme des Volontaires des Nations unies.
- 1971 Fondation de Médecins sans frontières (France) par des journalistes et des médecins, dont Bernard Kouchner.
- 1977 Amnesty International reçoit le prix Nobel de la paix.
- 1979 Création d'Action internationale contre la faim par un groupe d'intellectuels (notamment Françoise Giroud, Marek Halter, Bernard-Henri Lévy), de journalistes et de médecins, devenue Action contre la faim en 1996.
Prix Nobel de la paix attribué à Mère Teresa.
- 1980 Bernard Kouchner crée, avec d'autres médecins, Médecins du monde (France), après avoir rompu avec MSF.
« Marche pour la survie du Cambodge » organisée par MSF.

1. Chiffres directement obtenus auprès des ONG pour l'année 2003. Pour celles qui possèdent des structures internationales, ces données ne concernent que les sections françaises.

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Année	Evénement	Date de création	Nombre de volontaires	Coût (millions d'euros)
1985	Lancement du programme de développement (VED). Expulsion de MSF d'Éthiopie.			
1986	Départ des premiers VED en Afrique. Adoption du décret n° 86-469, le 15 mars, relatif aux associations de volontariat et aux volontaires pour le développement.	1979	220	41,70
1987	Conférence internationale « Droit et morale humanitaire ».	1963	50	8,50
1987	ASMAE (Amis de Bernard Emmanuelle).	1963	300	24,00
1988	Création d'un secrétariat d'Etat à l'Action humanitaire qui devient un ministère de la coopération.	1963	40	0,13
1990	Création du Comité de liaison des organismes de solidarité internationale (CLOSI), regroupant les collectifs d'ONG françaises.	1967	450	7,48
1991	Lancement du programme de volontariat Globus. Forum global d'ONG à Rio de Janeiro (Brasil), parallèlement au Sommet de la Terre.	1971	60	2,70
1994	Création du collectif Coordination Sud.	1981	20	3,25
1995	Nouveau décret, n° 95-94 du 30 janvier, relatif aux volontaires et aux associations de volontariat pour la solidarité internationale.	1980	126	11,80
1996	Création du programme Globus.	1980	190	31,00
1997	Loi n° 95-116 instituant le code de solidarité internationale.	1985	65	8,23
1997	Loi n° 97-1019 du 28 octobre portant réforme du Service national de coopération au développement.	1992	77	4,45
1991	Le prix Nobel de la paix est décerné à la campagne internationale pour l'interdiction des mines antipersonnel, association fondée en 1992 par six ONG: Handicap international.	1991	80	17,50
1988	Vétérinaires français (Belgique), Human Rights Watch/Arms Project (États-Unis), Medico International (Allemagne), Mines	1988	125	21,21
Total			3425	92,21

Advisory Group (Grande-Bretagne), Physicians for Human Rights (États-Unis) et Vietnam Veterans of America Foundation.

1998 Modification du dispositif français de coopération. Le secrétariat d'État à la Coopération est intégré au ministère des Affaires étrangères.

Liquidation de l'association Équilibre, créée en 1984 par Alain Michel.

1999 Médecins sans frontières reçoit le prix Nobel de la paix.

2000 Loi n° 200-242 relative aux volontariats civils suite à la réforme du Service national.

2001 Suppression du programme VED.

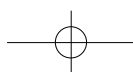
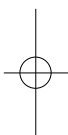
2002 Suppression du Service national.

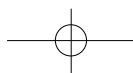
Deuxième Sommet de la Terre à Johannesburg.

2005 Loi n° 2002-159 du 23 février, relative au contrat de volontariat de solidarité internationale (voir annexe 4).

VOLONTAIRE EN ONG : L'AVENTURE AMBIGUË

Annexe 2
Les principales ONG françaises
en matière d'envoi de volontaires¹





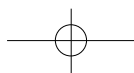


Table des matières

Introduction	11
Première partie : Les volontaires et les ONG	19
1. Le volontariat : état des lieux	21
Les multiples visages du volontariat	23
Le volontariat et les pouvoirs publics	36
Qui sont les volontaires ?	47
Véritable métier ou simple engagement ?	69
Les volontaires : des experts comme les autres ?	73
2. Le parcours du volontaire	77
Le recrutement	77
Les formations	85
3. Les volontaires en mission	103
L'activité sur le terrain	103
Les conditions de vie en mission	107
Deuxième partie : Apports, implications et sens du volontariat	121
1. Le retour et la réinsertion	123
Les difficultés rencontrées et les aides proposées	123
« Je est un autre ? » : la redécouverte du milieu d'origine .	147
Les alternatives	156
2. Le volontariat, vecteur de solidarité ou d'idéologie ?	171
Le volontariat, témoin de son époque	172
Le réinvestissement et l'apport des volontaires	180
Conclusion	215
Bibliographie	225
Annexe 1 : Les principales dates du volontariat	229
Annexe 2 : Les principales ONG françaises en matière d'envoi de volontaires	233
Annexe 3 : Les profils des volontaires interviewés	235
Annexe 4 : La loi du 23 février 2005	237

ÉDITIONS **Charles Léopold Mayer**

La collection des « Dossiers pour un débat »

déjà parus :

DD 3. **Inventions, innovations, transferts** : des chercheurs mènent l'enquête, coordonné par Monique Peyrière, 1989.

DD 5. **Coopérants, volontaires et avatars du modèle missionnaire**, coordonné par François Greslou, 1991.

DD 6. **Les chemins de la paix** : dix défis pour passer de la guerre à la paix et à la démocratie en Éthiopie. L'apport de l'expérience d'autres pays, 1991.

DD 12. **Le paysan, l'expert et la nature**, Pierre de Zutter, 1992.

DD 15. **La réhabilitation des quartiers dégradés** : leçons de l'expérience internationale, 1992.

DD 17. **Le capital au risque de la solidarité** : une épargne collective pour la création d'entreprises employant des jeunes et des chômeurs de longue durée, coordonné par Michel Borel, Pascal Percq, Bertrand Verfaillie et Régis Verley, 1993.

DD 20. **Stratégies énergétiques pour un développement durable**, Benjamin Dessus, 1993.

DD 21. **La conversion des industries d'armement**, ou comment réaliser la prophétie de l'épée et de la charrue, Richard Pétris, 1993.

DD 22. **L'argent, la puissance et l'amour** : réflexions sur quelques valeurs occidentales, François Fourquet, 1993.

DD 25. **Des paysans qui ont osé** : histoire des mutations de l'agriculture dans une France en modernisation – la révolution silencieuse des années 1950, 1993.

DD 28. **L'agriculture paysanne** : des pratiques aux enjeux de société, 1994.

DD 30. **Biodiversité, le fruit convoité** ; l'accès aux ressources génétiques végétales : un enjeu de développement, 1994.

DD 31. **La chance des quartiers**, récits et témoignages d'acteurs du changement social en milieu urbain, présentés par Yves Pedrazzini, Pierre Rossel et Michel Bassand, 1994.

DD 34. **Cultures entre elles : dynamique ou dynamite?** Vivre en paix dans un monde de diversité, sous la direction de Édith Sizoo et Thierry Verhelst, 1994 (2^e édition 2002).

DD 35. **Des histoires, des savoirs, des hommes : l'expérience est un capital** ; réflexion sur la capitalisation d'expérience, Pierre de Zutter, 1994.

DD 38. **Citadelles de sucre** ; l'utilisation industrielle de la canne à sucre au Brésil et en Inde ; réflexion sur les difficultés des politiques publiques de valorisation de la biomasse, Pierre Audinet, 1994.

DD 42. **L'État inachevé** ; les racines de la violence : le cas de la Colombie, Fernán Gonzalez et Fabio Zambrano, traduit et adapté par Pierre-Yves Guihéneuf, 1995.

DD 43. **Savoirs populaires et développement rural**; quand des communautés d'agriculteurs et des monastères bouddhistes proposent une alternative aux modèles productivistes: l'expérience de Third en Thaïlande, sous la direction de Seri Phongphit, 1995.

DD 44. **La conquête de l'eau**; du recueil à l'usage: comment les sociétés s'approprient l'eau et la partagent, synthèse réalisée par Jean-Paul Gandin, 1995.

DD 45. **Démocratie, passions et frontières**: réinventer l'échelle du politique, Patrick Viveret, 1995

DD 46. **Regarde comment tu me regardes** (techniques d'animation sociale en vidéo), Yves Langlois, 1995.

DD 48. **Cigales**: des clubs locaux d'épargnants solidaires pour investir autrement, Pascale Dominique Russo et Régis Verley, 1995.

DD 49. **Former pour transformer** (méthodologie d'une démarche de développement multidisciplinaire en Équateur), Anne-Marie Masse-Raimbault et Pierre-Yves Guihéneuf, 1996.

DD 51. **De la santé animale au développement de l'homme**: leçons de l'expérience de Vétérinaires sans frontières, Jo Dasnière et Michel Bouy, 1996.

DD 52. **Cultiver l'Europe**: éléments de réflexion sur l'avenir de la politique agricole en Europe, Groupe de Bruges, coordonné par Pierre-Yves Guihéneuf, 1996.

DD 53. **Entre le marché et les besoins des hommes**; agriculture et sécurité alimentaire mondiale: quelques éléments sur les débats actuels, Pierre-Yves Guihéneuf et Edgard Pisani, 1996.

DD 54. **Quand l'argent relie les hommes**: l'expérience de la NEF (Nouvelle économie fraternelle) Sophie Pillods, 1996.

DD 56. **Multimédia et communication à usage humain**; vers une maîtrise sociale des autoroutes de l'information (matériaux pour un débat), coordonné par Alain Ihis, 1996.

DD 57. **Des machines pour les autres**; entre le Nord et le Sud: le mouvement des technologies appropriées, Michèle Odey-Finzi, Thierry Bérot-Inard, 1996.

DD 59. **Non-violence: éthique et politique** (MAN, Mouvement pour une alternative non violente), 1996.

DD 62. **Habitat créatif: éloge des faiseurs de ville**; habitants et architectes d'Amérique latine et d'Europe, textes présentés par Y. Pedrazzini, J.-C. Bolay et M. Bassand, 1996.

DD 63. **Algérie: tisser la paix**: huit défis pour demain; Mémoire de la rencontre «Algérie demain» à Montpellier, 1996.

DD 67. **Quand l'Afrique posera ses conditions**; négocier la coopération internationale: le cas de la Vallée du fleuve Sénégal, mémoires des journées d'étude de mars 1994 organisées par la Cimade, 1996.

DD 68. **À la recherche du citoyen perdu**: un combat politique contre la pauvreté et pour la dignité des relations Nord-Sud, Dix ans de campagne de l'association Survie, 1997.

DD 69. **Le bonheur est dans le pré...**: plaidoyer pour une agriculture solidaire, économe et productive, Jean-Alain Rhessy, 1996.

DD 70. **Une pédagogie de l'eau**: quand des jeunes des deux rives de la Méditerranée se rencontrent pour apprendre autrement, Marie-Joséphine Grojean, 1997.

DD 72. **Le défi alimentaire mondial**: des enjeux marchands à la gestion du bien public, Jean-Marie Brun, 1996.

DD 73. **L'usufruit de la terre**: courants spirituels et culturels face aux défis de la sauvegarde de la planète, coordonné par Jean-Pierre Ribaut et Marie-José Del Rey, 1997.

DD 74. **Organisations paysannes et indigènes en Amérique latine**: mutations et recompositions vers le troisième millénaire, Ethel del Pozo, 1997.

DD 76. **Les médias face à la drogue**: un débat organisé par l'Observatoire géopolitique des drogues, 1997.

DD 77. **L'honneur des pauvres**: valeurs et stratégies des populations dominées à l'heure de la mondialisation, Noël Cannat, 1997.

DD 79. **Paroles d'urgence**; de l'intervention-catastrophe à la prévention et au développement: l'expérience d'Action d'urgence internationale, Tom Roberts, 1997.

DD 80. **Le temps choisi**: un nouvel art de vivre pour partager le travail autrement, François Plassard, 1997.

DD 81. **La faim cachée**: une réflexion critique sur l'aide alimentaire en France, Christophe Rymarsky, Marie-Cécile Thirion, 1997.

DD 82. **Quand les habitants gèrent vraiment leur ville**; le budget participatif: l'expérience de Porto Alegre au Brésil, Tarso Genro, Ubiratan de Souza, 1998.

DD 84. **Vers une écologie industrielle**: comment mettre en pratique le développement durable dans une société hyperindustrielle, Suren Erkman, 1998.

DD 85. **La plume partagée**; des ateliers d'écriture pour adultes: expériences vécues, François Fairon, 1998.

DD 86. **Désenclaver l'école**; initiatives éducatives pour un monde responsable et solidaire, sous la direction de Christophe Derenne, Anne-Françoise Gailly, Jacques Liesenborghs, 1998.

DD 88. **Campagnes en mouvement: un siècle d'organisations paysannes en France**, coordonné par Médard Lebot et Denis Pesche, 1998.

DD 89. **Préserver les sols, source de vie**; proposition d'une «Convention sur l'utilisation durable des sols», projet Tutzing «Écologie du temps», 1998.

DD 90. **Après les feux de paille**; politiques de sécurité alimentaire dans les pays du Sud et mondialisation, Joseph Rocher, 1998

DD 91. **Le piège transgénique**; les mécanismes de décision concernant les organismes génétiquement modifiés sont-ils adaptés et démocratiques?, Arnaud Trollé, 1998.

DD 92. **Des sols et des hommes**; récits authentiques de gestion de la ressource sol, Rabah Lahmar, 1998.

DD 93. **Des goûts et des valeurs**; ce qui préoccupe les habitants de la planète, enquête sur l'unité et la diversité culturelle, Georges Levesque, 1999.

DD 94. **Les défis de la petite entreprise en Afrique**; pour une politique globale d'appui à l'initiative économique: des professionnels africains proposent, Catherine Chaze et Félicité Traoré, 2000.

DD 95. **Pratiques de médiation**; écoles, quartiers, familles, justice: une voie pour gérer les conflits, Non-Violence Actualité, 2000.

DD 96. **Pour un commerce équitable**; expériences et propositions pour un renouvellement des pratiques commerciales entre les pays du Nord et ceux du Sud, Ritimo, Solagral, 1998.

DD 97. **L'eau et la vie**; enjeux, perspectives et visions interculturelles, Marie-France Cais, Marie-José Del Rey et Jean-Pierre Ribaut, 1999.

DD 98. **Banquiers du futur**; les nouveaux instruments financiers de l'économie sociale en Europe, Benoît Granger/Inaise, 1998.

DD 99. **Insertion et droit à l'identité**; l'expérience d'accompagnement des chômeurs par l'association ALICE, Pascale Dominique Russo, 2000.

DD 100. **Une ville par tous**; nouveaux savoirs et nouveaux métiers urbains; l'expérience de Fortaleza au Brésil, Robert Cabanes, 2000.

DD 101. **Chine et Occident: une relation à réinventer**; parcours historique et leçons de quelques rencontres récentes dans le cadre de l'Alliance pour un monde responsable et solidaire, Yu Shuo, avec la collaboration de Sabine Jourdain, Christoph Eberhard et Sylvie Gracia (photographies de Alain Kernévez), 2000.

DD 102. **Solidarités nouvelles face au chômage**; tisser des liens pour trouver un emploi: récit d'une expérience citoyenne, Sophie Pillods, 1999.

DD 104. **Ce que les mots ne disent pas**; quelques pistes pour réduire les malentendus interculturels: la singulière expérience des traductions de la Plate-forme de l'Alliance pour un monde responsable et solidaire, Édith Sizoo, 2000.

DD 105. **Savoirs du Sud: connaissances scientifiques et pratiques sociales: ce que nous devons aux pays du Sud**, coordonné par le Réseau Réciprocité des Relations Nord-Sud, 1999.

DD 106. **Oser créer: créer des entreprises pour créer des emplois**, Benoît Granger/Synergies, 2000.

DD 107. **Se former à l'interculturel**; expériences et propositions, Odile Albert/CDTM, 2000.

DD 108. **Sciences et démocratie: le couple impossible?**; le rôle de la recherche dans les sociétés capitalistes depuis la Seconde Guerre mondiale: réflexion sur la maîtrise des savoirs, Jacques Mirenowicz, 2000.

DD 109. **Conquérir le travail, libérer le temps**; dépasser les frontières pour réussir les 35 heures, Bernard Husson/CIEDEL, 2000.

DD 110. **Banques et cohésion sociale**; pour un financement de l'économie à l'échelle humaine: la faillite des banques, les réponses des citoyens, Inaise, 2000.

DD 111. **L'arbre et la forêt: du symbolisme culturel... à l'agonie programmée?**, Élisabeth Bourguinat et Jean-Pierre Ribaut, 2000.

DD 112. **Le dialogue des savoirs**; les réseaux associatifs, outils de croisements entre la science et la vie, Georges Thill, avec la collaboration de Alfred Brochard, 2001.

DD 113. **Financer l'agriculture**; quels systèmes bancaires pour quelles agricultures?, André Neveu, 2001.

DD 114. **Agricultures d'Europe: la voie suisse**, REDD avec la collaboration de Bertrand Verfaille, 2001.

DD 115. **Le droit autrement**; nouvelles pratiques juridiques et pistes pour adapter le droit aux réalités locales contemporaines, Pascale Vincent, Olivier Longin/Ciedel, 2001.

DD 116. **Sols et sociétés**; regards pluriculturels, Rabah Lahmar et Jean-Pierre Ribaut, 2001

DD 117. **Réseaux humains, réseaux électroniques**; de nouveaux espaces pour l'action collective, dossier coordonné par Valérie Peugeot, Vecam, 2001.

DD 118. **Gouverner les villes avec leurs habitants**; de Caracas à Dakar: dix ans d'expériences pour favoriser le dialogue démocratique dans la cité, Catherine Foret, 2001.

DD 119. **Quelle paix pour le nouveau siècle?**, Maison des citoyens du monde/Bernard Vignon et Agnès Chek, 2001

DD 120. **De la galère à l'entreprise**; pour de nouvelles formes de financement solidaire: l'expérience de France Active, Claude Alphonandéry, 2002.

DD 121. **Finances solidaires**; guide à l'usage des collectivités territoriales, Finansol/Éficea, dossier coordonné par E. Antonioli, P. Grosso, J. Fournial et C. Rollinde, 2002.

DD 122. **Quand l'entreprise apprend à vivre**; une expérience inspirée du compagnonnage dans un réseau d'entreprises alternatives et solidaires, Béatrice Barras, Marc Bourgeois, Élisabeth Bourguinat et Michel Lulek, avec la collaboration de Christophe Beau et Étienne Frommelt, 2002.

DD 123. **Commerce international et développement durable**; voix africaines et plurielles, CITSID, dossier coordonné par Ricardo Meléndez et Christophe Bellmann, 2002.

DD 124. **Les citoyens peuvent-ils changer l'économie?**, collectif « Engagements citoyens dans l'économie »; actes du colloque tenu à Paris le 24 mars 2002, 2003.

DD 125. **Voyager autrement**; vers un tourisme responsable et solidaire, coordonné par Boris Martin, 2003.

DD essai 126. **Mission possible**; penser l'avenir de la planète, Pierre Calame, réédition 2003.

DD 127. **Apprivoiser le temps**; approche plurielle sur le temps et le développement durable, Fondation pour les générations futures, Joël Van Cauter et Nicolas de Rauglaudre, 2003.

DD essai 128. **La Licorne et le Dragon**; les malentendus dans la recherche de l'universel, sous la direction de Yue Daiyun et Alain Le Pichon, avec les contributions d'Umberto Eco, Tang Yijie, Alain Rey, Jacques Le Goff, Wang Meng..., 2003.

DD 129. **Lettre ouverte à ceux qui veulent rendre leur argent intelligent et solidaire**, Jean-Paul Vigier, 2003.

DD 130 essai. **Par-delà le féminisme**, Édith Sizoo, 2003.

DD 131 essai. **Dans les courées de Calcutta; un développement à l'indienne**, Gaston Dayanand, préface de Noël Cannat, 2003.

DD 132. **Des animaux pour quoi faire?** Approches interculturelles, interreligieuses, interdisciplinaires, Élisabeth Bourguinat et Jean-Pierre Ribaut, 2003.

DD 133 essai. **Politiques de santé et attentes des patients**; vers un dialogue constructif, Bruno Dujardin, 2003.

DD 134. **Approches spirituelles de l'écologie**, coordonné par Frédéric Pigué, 2004.

DD 135 essai. **L'aide publique au développement, un outil à réinventer**, Guillaume Olivier, avec la contribution de Saïdou Sidibé, 2004.

DD 136. **Itinéraires vers le 21^e siècle**; récits de témoins engagés lors de l'Assemblée mondiale de citoyens, Lille 2001, textes de F. Fairon, photos de F. Noy, 2003.

DD 137 essai. **Vers une écologie industrielle**; comment mettre en pratique le développement durable dans une société hyper-industrialisée, Suren Erkman, 2004.

DD 138 essai. **La maison-monde: Libres leçons de Braudel**, François-Xavier Verschave, 2005.

DD 139 collectif. **Les ONG dans la tempête mondiale**; nouveaux débats, nouveaux chantiers pour un monde solidaire, sous la direction de Coordination SUD, 2004.

DD 140 collectif. **L'idiote du village mondial**; Les citoyens de la planète face à l'explosion des outils de communication: subir ou maîtriser, sous la direction de Michel Sauquet, coédition Luc Pire (Belgique), 2004.

DD 141. **Pratiques d'éducation non violente**; nouveaux apprentissages pour mettre la violence hors-jeu, sous la direction de Bernadette Bayada et Guy Boubault, 2004.

DD 142 collectif. **La santé mondiale, entre racket et bien public**, Association Biens publics à l'échelle mondiale, coordonné par François-Xavier Verschave, 2004.

DD 143 collectif. **La consommation assassine**; comment le mode de vie des uns ruine celui des autres, pistes pour une consommation responsable, *State of the World 2004* du Worldwatch Institute, traduit de l'anglais (États-Unis) et adapté par Mohamed Larbi Bouguerra, 2005.

DD 144 essai. **Le tiers-monde n'est pas dans l'impasse**, Pierre Judet, 2005.

DD 145. **Le capital mémoire**; identifier, analyser et valoriser un capital d'expériences, Sylvie Robert, 2005.

La Fondation Charles Léopold Mayer pour le progrès de l'Homme (www.fph.ch) est une fondation indépendante de droit suisse créée en 1982. Les revenus annuels du patrimoine légué par son fondateur Charles Léopold Mayer sont mobilisés pour contribuer à l'émergence d'une communauté mondiale et au développement de nouvelles pratiques citoyennes susceptibles de répondre aux grands défis de ce début de siècle. Trois de ces défis sont plus particulièrement au cœur des actions qu'elle mène et soutient avec des partenaires du monde entier: celui de *systèmes de gouvernance* à repenser et à réformer, du niveau local au niveau mondial; celui d'une *éthique* toujours à construire, qui concerne non seulement les droits mais aussi les responsabilités des êtres humains et s'applique à tous les milieux (scientifiques, économiques, académiques, médiatiques...); enfin celui d'une *nouvelle vision de l'économie*, visant au renouvellement des modes de production, de consommation et d'échange. Les modes d'action de la Fondation sont diversifiés: *promouvoir des idées et des propositions* (par l'édition, la mise en débat d'une charte des Responsabilités humaines, l'alimentation de sites ressources Internet, l'organisation de rencontres internationales, etc.); appuyer l'émergence d'*alliances citoyennes internationales* (alliances d'habitants, d'organisations rurales, d'ONG, de juristes, de chercheurs...); enfin promouvoir des *méthodes d'échange, de réflexion collective* et de structuration de l'information.

Les Éditions Charles Léopold Mayer (www.eclm.fr) sont constituées depuis 1995 sous la forme d'une association à but non lucratif (loi 1901). Elles éditent des livres de témoignages, d'analyse et de propositions sur les nouvelles démarches et les nouvelles actions citoyennes qui se développent aujourd'hui tant au niveau local qu'à celui d'une société mondialisée en quête d'alternatives et d'idées. Le soutien de la Fondation Charles Léopold Mayer leur permet de tenter de jouer un rôle pionnier dans des domaines encore peu connus mais susceptibles de le devenir, comme ce fut le cas, il y a une dizaine d'années, lorsque les Éditions ont entrepris de publier sur le commerce équitable, la gestion municipale participative, l'économie solidaire, les réseaux paysans au Sud, etc. Environ 500 ouvrages ont été publiés depuis la création des éditions, essais, «dossiers pour un débat», «cahiers de propositions», etc., dont la moitié sont encore au catalogue aujourd'hui. Ils sont distribués en librairie, en vente par correspondance ou sur place rue Saint-Sabin. En outre, ils ont pour vocation d'être téléchargeables. Certains livres, enfin, sont coédités avec des éditeurs francophones des pays du Sud, dans le cadre de *l'Alliance des éditeurs indépendants pour une autre mondialisation* (www.alliance-editeurs.fr) dont les Éditions Charles Léopold Mayer sont membre.

Vous pouvez vous procurer les ouvrages des Éditions Charles Léopold Mayer,
ainsi que les autres publications ou copublications de la
Fondation Charles Léopold Mayer pour le progrès de l'Homme (FPH)
en librairie ou à défaut aux :

Éditions-Diffusion Charles Léopold Mayer
38 rue Saint-Sabin
75011 PARIS (France)
Tél./Fax : 01 48 06 48 86
Mél : diffusion@fph.fr
Site Internet : www.eclm.fr

Accueil : du mardi au vendredi : 9h30-12h30 – 14h30-17h30

Le catalogue propose environ 300 titres sur les thèmes suivants :

<i>Économie, Solidarité, Emploi</i>	<i>Construction de la paix</i>
<i>Gouvernance</i>	<i>Écologie, environnement</i>
<i>Relations sciences et société</i>	<i>Prospective, valeurs, mondialisation</i>
<i>Agricultures et organisations paysannes</i>	<i>Histoires de vie</i>
<i>Dialogue interculturel</i>	<i>Méthodologies pour l'action</i>
<i>Communication citoyenne</i>	

Pour obtenir le catalogue des éditions et coproductions Charles Léopold Mayer,
envoyez vos coordonnées à :

Éditions-Diffusion Charles Léopold Mayer
38 rue Saint-Sabin
75011 PARIS (France)



Veuillez me faire parvenir le catalogue des éditions et coproductions
Charles Léopold Mayer.

Nom	Prénom
Société	
Adresse	
.....	
Code postal	Ville
Pays	

